

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ALANA THAÍS STANKIEVICZ PETERS

**ECONOMIA COMPORTAMENTAL E GÊNERO: UMA ANÁLISE DO
RETORNO SALARIAL AOS COMPORTAMENTOS ENTRE CHEFES DE
DOMICÍLIO NO BRASIL**

CURITIBA

2018

ALANA THAÍS STANKIEVICZ PETERS

**ECONOMIA COMPORTAMENTAL E GÊNERO: UMA ANÁLISE DO
RETORNO SALARIAL AOS COMPORTAMENTOS ENTRE CHEFES DE
DOMICÍLIO NO BRASIL**

Dissertação apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de Mestre em Desenvolvimento
Econômico, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, da
Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Paulo de Andrade Jacinto

CURITIBA

2018

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS
SOCIAIS APLICADAS – SIBI/UFPR COM DADOS FORNECIDOS PELO(A)
AUTOR(A)

Peters, Alana Thaís Stankievicz

Economia comportamental e gênero: uma análise do retorno salarial aos
comportamentos entre chefes de domicílio no Brasil / Alana Thaís
Stankievicz Peters. - 2018.

151 p.

Orientador: Paulo de Andrade Jacinto.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal do Paraná, Setor de
Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em
Desenvolvimento Econômico.

Defesa: Curitiba, 2018.

1. Economia comportamental. 2. Salários - Discriminação de sexo. 3.
Mercado de trabalho - Brasil. I. Jacinto, Paulo de Andrade. II. Universidade
Federal do Paraná. Setor de Ciências Sociais Aplicadas. Programa de Pós-
Graduação em Desenvolvimento Econômico. III. Título.

CDD 331.215

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da Dissertação de Mestrado de **ALANA THÁIS STANKIEVICZ PETERS**, intitulada: **ECONOMIA COMPORTAMENTAL E GÊNERO: UMA ANÁLISE DO RETORNO SALARIAL AOS COMPORTAMENTOS ENTRE CHEFES DE DOMICILIO NO BRASIL**, após terem inquirido a aluna e realizado a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua aprovação no rito de defesa. A outorga do título de Mestre está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

Curitiba, 06 de Março de 2018.



PAULO DE ANDRADE JACINTO(UFPR)
(Presidente da Banca Examinadora)



ADRIANA SBICCA FERNANDES(UFPR)



MARCO TULIO ANICETO FRANÇA(PUC/RS)

“If the cure for cancer is forming in the mind of one of our daughters, it is less likely to become a reality than if it is forming in the mind of one of our sons. Until this changes, everybody loses”.

(Sadker e Sadker, 1994, p.14)

RESUMO

Objetivo: O principal objetivo desta dissertação é analisar a relação entre indicadores de comportamento e os salários das mulheres e homens chefes de domicílio no Brasil com base nos microdados da Pesquisa Dimensões Sociais das Desigualdades (PDSD) de 2008 (IUPERJ, 2008). **Métodos:** Utilizou-se a Teoria de Resposta ao Item (TRI) para criar três indicadores de comportamento – indicador de valor do trabalho (IVT), indicador de preferências sociais (IPS) e indicador de ambição (IA) – atributos considerados pela literatura especializada como teoricamente relevantes sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Esses indicadores foram incorporados na equação de rendimentos minceriana, estimada por Mínimos Quadrados Ordinários e Regressão Quantílica e incorporados na Decomposição de Oaxaca. Empregou-se também métodos de correção para minimizar o viés de seleção amostral e variáveis instrumentais para reduzir a endogeneidade da escolaridade sobre os rendimentos. **Resultados:** A análise descritiva revelou que as diferenças de comportamento por sexo, mesmo quando estatisticamente significativas, foram pequenas se avaliadas através de medidas do tamanho do efeito, como o D de Cohen. Os resultados das regressões demonstraram que os indicadores IPS e IA foram estatisticamente significativos e apresentaram relação negativa com os salários das (os) chefes de domicílio brasileiras (os). A decomposição de Oaxaca indicou uma redução do hiato salarial de gênero não explicado pela regressão após a inclusão dos indicadores, o que sugere a relevância de se considerar comportamentos em análises salariais. **Contribuições:** Essa dissertação avança em relação à literatura nacional ao trazer as discussões de fronteira da literatura internacional no tema de gênero, comportamento e mercado de trabalho, bem como ao incluir indicadores comportamentais na análise empírica de rendimentos.

Palavras-chave: Economia Comportamental. Diferenciais salariais. Gênero.

ABSTRACT

The main objective behind this study is to test the association between behavior, gender, and the wages of Brazilian heads of household, based on the microdata of the "Social Dimensions of Inequalities Research" (PDSD) of 2008 (IUPERJ, 2008). Three indicators were created for theoretically relevant behaviors – such as social preferences (IPS), labor value (IVT), and ambition (IA) – using the Item Response Theory. The indicators were added to the Mincer earnings equation, estimated by Least Squares and Quantile Regression methods; the Oaxaca Decomposition technique was also applied. The descriptive analysis revealed that behavioral differences by gender, even when statistically significant, were small when evaluated through effect size measures such as Cohen's D. The empirical results suggested that two behavior indicators – social preferences (IPS) and ambition (IA) – were significant and negatively associated with the wages of the analyzed sample. The Oaxaca Decomposition results indicated a reduction in the portion of the gender wage gap not explained by the estimation after including the behavior indicators, which suggests the relevance of considering behavioral attributes in wage analysis. The main contribution of this study is the inclusion of behaviors in the empirical analysis of wages, given that the international and national literature lacks empirical evidence about the relationship between gender specific behaviors and real results in the labor market.

Key-words: Behavioral Economics. Wage differentials. Gender.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – CURVA CARACTERÍSTICA DO ITEM.....	78
FIGURA 2 – PREFERÊNCIAS SOCIAIS: CCI.....	88
FIGURA 3 – VALOR DO TRABALHO: CCI.....	88
FIGURA 4 – AMBIÇÃO: CCI.....	89

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – PERCENTUAL DA POPULAÇÃO URBANA, RURAL E TOTAL DO ÂMBITO DA PDSD NO TOTAL DO BRASIL SEGUNDO AS REGIÕES	65
TABELA 2 – NÚMERO DE DOMICÍLIOS ENTREVISTADOS NA AMOSTRA POR REGIÃO DO BRASIL	65
TABELA 3 – DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS EMPREGADAS PARA A CONSTRUÇÃO DOS ÍNDICES DE COMPORTAMENTO.....	67
TABELA 4 – DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS EMPREGADAS PARA A ESTRATÉGIA EMPÍRICA.....	70
TABELA 5 – MATRIZES DE CORRELAÇÕES POLICÓRICAS DOS INDICADORES DE COMPORTAMENTO.....	86
TABELA 6 – AUTOVALORES E AUTOVETORES ASSOCIADOS AOS COMPONENTES PRINCIPAIS.....	87
TABELA 7 – VARIÁVEIS RECATEGORIZADAS PARA CRIAR OS INDICADORES DE COMPORTAMENTO.....	90
TABELA 8 – MÉDIA E DESVIO PADRÃO DOS ÍNDICES DE COMPORTAMENTO POR SEXO.....	91
TABELA 9 – ANÁLISE DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS CONTÍNUAS – HOMENS VERSUS MULHERES.....	92
TABELA 10 – ANÁLISE DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS CATEGÓRICAS – HOMENS VERSUS MULHERES.....	93
TABELA 11 – MEDIDA DO TAMANHO DO EFEITO – D DE COHEN	95
TABELA 12 – DISTRIBUIÇÃO OCUPACIONAL POR SEXO	96
TABELA 13 – RESULTADO DA ESTIMAÇÃO DA EQUAÇÃO SALARIAL	98
TABELA 14 – RESULTADO DA ESTIMAÇÃO DA EQUAÇÃO SALARIAL QUANTÍLICA.....	100
TABELA 15 – RESULTADO DA DECOMPOSIÇÃO SALARIAL DE OAXACA.....	102
TABELA 16 – PRINCIPAIS OCUPAÇÕES DAS MULHERES CHEFES DE DOMICÍLIO.....	105
TABELA 17 – PRINCIPAIS OCUPAÇÕES DOS HOMENS CHEFES DE DOMICÍLIO	107
TABELA 18 – LITERATURA NACIONAL DE RENDIMENTOS	129
TABELA 19 – LITERATURA DE GÊNERO E COMPETITIVIDADE	132

TABELA 20 – LITERATURA DE GÊNERO E AVERSÃO AO RISCO	134
TABELA 21 – LITERATURA DE GÊNERO E PREFERÊNCIAS SOCIAIS	135
TABELA 22 – LITERATURA DE GÊNERO E ESTEREÓTIPOS	137
TABELA 23 – LITERATURA DE GÊNERO, AUTOCONFIANÇA, EXPECTATIVAS E AMBIÇÃO	139
TABELA 24 – RESULTADO DO MRG PARA O ÍNDICE DE PREFERÊNCIAS SOCIAIS	141
TABELA 25 – RESULTADO DO MRG PARA O ÍNDICE DE VALOR DO TRABALHO	141
TABELA 26 – RESULTADO DO MRG PARA O ÍNDICE DE AMBIÇÃO	142
TABELA 27 – RESULTADOS DAS EQUAÇÕES DE PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	143
TABELA 28 – RESULTADO DA ESTIMAÇÃO DA EQUAÇÃO SALARIAL COM AS INTERAÇÕES ENTRE GÊNERO E COMPORTAMENTO	144
TABELA 29 – INDICADORES DE COMPORTAMENTO EM CATEGORIAS	145
TABELA 30 – RESULTADO DA ESTIMAÇÃO DA EQUAÇÃO SALARIAL COM INDICADORES CATEGÓRICOS	146
TABELA 31 – TESTE PARA A DIFERENÇA ENTRE OS COEFICIENTES DOS QUANTIS: IPS E IA	147
TABELA 32 – RESULTADO DA DECOMPOSIÇÃO SALARIAL DE OAXACA COMPLETA	148
TABELA 33 – RESULTADO DA ESTIMAÇÃO DOS INDICADORES EM FUNÇÃO DOS ANOS DE ESTUDO	149
TABELA 34 – RESULTADO DA ESTIMAÇÃO DOS INDICADORES EM FUNÇÃO DO ARRANJO FAMILIAR	150
TABELA 35 – INDICADORES POR REGIÃO	151

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	MODELO ECONÔMICO	18
2.1	MODELO DE MINCER ESTENDIDO	18
2.2	MODELO DA IDENTIDADE	23
3	FATORES COMPORTAMENTAIS E PSICOLÓGICOS ASSOCIADOS À DESIGUALDADE DE GÊNERO	29
3.1	COMPETITIVIDADE.....	31
3.2	AVERSÃO AO RISCO.....	37
3.3	PREFERÊNCIAS SOCIAIS	42
3.4	ESTEREÓTIPOS.....	46
3.4.1	Viés do Observador	49
3.4.2	Ameaça do Estereótipo	52
3.5	AUTOCONFIANÇA E AMBIÇÃO	58
4	DADOS E MÉTODOS	63
4.1	DADOS.....	63
4.2	VARIÁVEIS.....	66
4.3	MODELO ECONOMETRICO	72
4.4	MÉTODOS	74
4.4.1	Modelo de Traços Latentes via Teoria de Reposta ao Item.....	75
4.4.1	D de Cohen	78
4.4.1	Regressão Quantílica com Correção da Seletividade Amostral.....	80
4.4.1	Decomposição de Oaxaca	83
5	RESULTADOS	85
5.1	RESULTADOS DAS VARIÁVEIS LATENTES	85
5.2	ANÁLISE DESCRITIVA.....	91
5.3	RESULTADOS DAS ESTIMAÇÕES	97
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	109
	REFERÊNCIAS.....	111
	APÊNDICE A – ANÁLISE DE RENDIMENTOS NA LITERATURA NACIONAL...	130
	APÊNDICE B – RESUMO DA LITERATURA SOBRE COMPORTAMENTO E DE GÊNERO	132
	APÊNDICE C – RESULTADO DO MODELO DE RESPOSTAS GRADUADAS ...	141

APÊNDICE D – RESULTADO DAS EQUAÇÕES DE PARTICIPAÇÃO	143
APÊNDICE E – RESULTADO DA EQUAÇÃO SALARIAL COM AS INTERAÇÕES ENTRE GÊNERO E COMPORTAMENTO	144
APÊNDICE F – RESULTADO DA EQUAÇÃO SALARIAL COM OS ÍNDICES DE COMPORTAMENTO CATEGÓRICOS.....	145
APÊNDICE G – TESTE PARA A DIFERENÇA ENTRE OS COEFICIENTES DOS QUANTIS: IPS E IA	147
APÊNDICE H – DECOMPOSIÇÃO SALARIAL DE OAXACA COMPLETA	148
APÊNDICE I – REGRESSÃO ADICIONAL: ANÁLISE DAS CORRELAÇÕES ENTRE A ESCOLARIDADE E OS INDICADORES DE COMPORTAMENTO	149
APÊNDICE J – REGRESSÃO ADICIONAL: ANÁLISE DAS CORRELAÇÕES ENTRE ARRANJO FAMILIAR E OS INDICADORES DE COMPORTAMENTO ..	150
APÊNDICE K – INDICADORES DE COMPORTAMENTO POR REGIÃO DO BRASIL	151

1 INTRODUÇÃO

Dentre as questões efervescentes na Economia do Desenvolvimento, a questão de gênero¹ tem assumido um papel relevante (DUFLO, 2012; ESWARAN, 2014). Em primeiro lugar, a igualdade de gênero é premissa fundamental do desenvolvimento, isto é, um objetivo essencial do desenvolvimento em seu próprio direito. Mas a maior igualdade e autonomia feminina também são importantes ferramentas de promoção do desenvolvimento (BANCO MUNDIAL, 2012). Nesse aspecto, é reconhecida a relevância do trabalho feminino e da equidade no mercado de trabalho devido a suas consequências diretas e indiretas sobre diversos âmbitos do desenvolvimento (KLASEN, 1999; COSTA ET AL., 2009; WOLSZCZAK-DERLACZ, 2013; KABEER E NATALI, 2013). Os efeitos diretos atuam via o próprio mercado de trabalho. A força de trabalho feminina é capital humano que, por si só, é fundamental para o crescimento econômico (KLASEN E LAMANNA, 2009; SOUZA, 2015). A maior oportunidade de participação das mulheres no mercado laboral também reduz da seleção adversa de talentos femininos, a qual aumenta a produtividade média do capital humano (ESTEVE-VOLART, 2004; KABEER E NATALI, 2013; SOUZA, 2015).

Os efeitos indiretos, por sua vez, estão relacionados às externalidades da autonomia feminina. Por exemplo, estudos relatam que o aumento do poder de barganha da mulher no ambiente familiar – que é obtido, principalmente, pela maior participação da mulher na renda da família – gera impactos positivos sobre a saúde dos filhos (THOMAS, 1990) e uma parcela maior do orçamento doméstico gasta com nutrientes, saúde, habitação e roupas infantis (THOMAS, 1993; HODDINOTT E HADDAD, 1995; PHIPPS E BURTON, 1998; DUFLO, 2003; BHUPAL E SAM, 2014). Logo, a desigualdade de oportunidades no mercado de trabalho limita o potencial não somente das mulheres, mas também do desenvolvimento de um país. Não é à toa que organizações internacionais como as Nações Unidas (ONU), o Banco Mundial e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) têm concentrado esforços na promoção da igualdade entre os sexos (BANCO MUNDIAL, 2012; BANCO

¹ Apesar de os termos gênero e sexo serem usados aqui como sinônimos para facilitar a redação, é importante mencionar que o sexo refere-se às diferenças biológicas entre homens e mulheres, enquanto o gênero as considera numa perspectiva psicológica, social e cultural, referindo-se à

MUNDIAL, 2014; OIT, 2014; NAÇÕES UNIDAS, 2016). Assim, a questão de gênero no mercado laboral, dentro da Economia do Desenvolvimento e da Economia do Trabalho, tem se destacado como uma temática fértil.

O mercado de trabalho é marcado por significativas e persistentes desigualdades de gênero em todo o mundo. Mais mulheres do que homens estão confinadas em setores periféricos da economia, com empregos vulneráveis (trabalhos informais e não pagos) e com mais altas taxas de desemprego (BANCO MUNDIAL, 2014; OIT, 2014). O Brasil é um país desigual em muitos aspectos, no mercado de trabalho isso não é diferente. Conforme o relatório do IBGE (2015) com base em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2014, as brasileiras receberam cerca de 74,5% do rendimento mensal do trabalho dos homens. Além disso, segundo o relatório, proporcionalmente mais mulheres (9,8%) do que homens (5%) estavam ocupadas sem rendimento ou recebendo somente em benefícios (IBGE, 2015). As mulheres também compõem a maioria dos desempregados no Brasil, no momento da realização da PNAD de 2014, mais da metade (56,7%) da população desocupada era do sexo feminino (IBGE, 2015).

A literatura especializada associa parte importante da desigualdade salarial entre homens e mulheres ao diferencial de ocupações entre os gêneros. É consenso que algumas funções são majoritariamente ocupadas por mulheres e outras por homens, fenômeno conhecido como segregação ocupacional por gênero e amplamente documentado em estudos empíricos (BLAU ET AL., 1998; BAYARD ET AL., 2003; HEGEWISCHET ET AL., 2010). Mas, além disso, os rendimentos de ocupações “femininas” são relativamente menores, mesmo controlando por educação e habilidade (LEVANON ET AL., 2009). Sobre isso, é notória a sub-representação de mulheres em cargos de alto escalão, especialmente cargos de liderança política e empresarial. No Brasil, segundo uma pesquisa realizada pelo Grupo Grant Thornton (2016), a presença de mulheres em cargos de destaque no alto escalão das empresas, como nas posições de CEO (*Chief Executive Officer*) e CFO (*Chief Financial Officer*), foi de apenas 11% em 2016. Além disso, segundo dados do Banco Mundial, apenas 9,9% dos assentos parlamentares brasileiros em 2015 foram ocupados por mulheres (BANCO MUNDIAL, 2017). Tendo em vista esse cenário de desvantagem feminina no mercado de trabalho, vale ressaltar que as brasileiras possuem mais anos de escolaridade média do que os brasileiros já desde o início dos anos 2000 (IPEA, 2017). Parecem existir, portanto, barreiras à equidade

entre homens e mulheres que as políticas educacionais por si só não podem eliminar (KABEER E NATALI, 2013). Compreender quais são essas barreiras também tem sido uma agenda de estudo importante entre os pesquisadores.

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é um fenômeno complexo e com múltiplos determinantes. Predominam na teoria econômica explicações do lado da demanda por trabalho, como os modelos de discriminação, e do lado da oferta, como os modelos que enfatizam a acumulação de capital humano e as restrições familiares (BERTRAND, 2011; AZMAT E PETRONGOLO, 2014). Embora esses fatores – capital humano, discriminação, questões familiares – continuem fundamentalmente relevantes, nos anos recentes, têm chamado a atenção na literatura internacional explicações alternativas associadas aos atributos comportamentais e psicológicos, que atuam sobre a demanda e, sobretudo, sobre a oferta de trabalho. Tais contribuições sobre o tema foram facilitadas pelos avanços na literatura experimental e, em especial, pela crescente influência da Psicologia na Economia.

A literatura na interface entre a Economia e a Psicologia tem revelado que homens e mulheres, em média, se comportam de formas diferentes em situações similares (CROSON E GNEEZY, 2009; BERTRAND, 2011). Se existem diferenças comportamentais sistemáticas por sexo, é plausível supor que elas irão refletir em resultados desiguais no mercado de trabalho. Se é verdade, por exemplo, que as mulheres tendem a apresentar uma maior aversão ao risco (ECKEL E GROSSMAN, 2002; CHARNESS E GNEEZY, 2012), isso pode levar a escolha de funções com rendimentos menores, porém, mais estáveis (SHAW, 1996; HARTOG ET AL., 2003). Além da tomada de risco, outros comportamentos considerados relevantes ao tema pela literatura incluem competitividade, preferências sociais, autoconfiança e ambição. Porém, embora exista uma abundância de estudos demonstrando a diferenciação de gênero em fatores comportamentais (um resumo pode ser encontrado no APÊNDICE B) apenas uma quantidade muito limitada de pesquisa mensurou seus efeitos sobre os resultados reais no mercado de trabalho (MANNING E SWAFFIELD, 2008; FORTIN, 2008; FERRIMAN ET AL., 2009; MANNING E SAIDI, 2010; GROVE ET AL., 2011; BUSER ET AL., 2014; MCGEE ET AL., 2015). Isto é, a afirmação da relevância de comportamentos sobre a desigualdade salarial de gênero ainda requer uma mais ampla confirmação empírica (BERTRAND, 2011). Se tal relevância puder ser estabelecida, a literatura psicológica poderá fornecer

fundamentos microeconômicos que justifiquem – em parte – porque homens e mulheres seguem caminhos profissionais distintos.

Além desta, outra lacuna associada ao tema de comportamento, gênero e mercado de trabalho diz respeito a literatura nacional. Considerando o caráter recente da Economia Comportamental e Experimental no Brasil, a discussão a respeito da influência de comportamentos sobre a desigualdade de gênero e resultados econômicos ainda tem sido pouco explorada por autores nacionais, seja no campo empírico ou teórico. Assim, apesar da análise de rendimentos e seus determinantes no Brasil abranger uma literatura vasta (uma lista resumida de alguns trabalhos pode ser encontrada no APÊNDICE A), a inclusão de comportamentos nas estimações ainda é carente na literatura nacional.

A carência de estudos que associam comportamentos a resultados salariais – tanto nacionais quanto internacionais – se deve, em parte, à dificuldade de mensuração e observação desses comportamentos nos dados. Essa limitação de informações resulta em uma barreira para a aplicação empírica não facilmente contornável. Considerando essa dificuldade, uma novidade que se propõe nesta dissertação é o uso de uma base de microdados ainda pouco utilizada nas pesquisas nacionais: a “Pesquisa Dimensões Sociais das Desigualdades” (PDSD) de 2008, realizada sob a coordenação do Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro (IUPERJ). A PSDS, embora não tenha sido elaborada para medir comportamentos e sim aspectos da desigualdade e estratificação social no Brasil, apresenta um questionário amplo, do qual é possível extrair informações aproximadas a respeito de alguns fatores de comportamento supracitados, como preferências sociais e ambição.

Portanto, visando avançar em relação a literatura existente, a presente dissertação possui os dois seguintes objetivos. O primeiro é aprofundar-se na literatura especializada de forma a revisar os principais fatores comportamentais e psicológicos apontados como relevantes sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. O segundo é testar pela associação entre determinados comportamentos (tipos de preferências sociais e ambição), gênero e os resultados salariais das (os) chefes de domicílio no Brasil com base nos microdados da PSDS. Especificamente, busca-se responder de que forma certos atributos comportamentais podem repercutir nos resultados salariais das (os) chefes e se a inclusão dessas variáveis na estimação contribui para explicar o hiato salarial de

gênero. A população para inferência estatística restringe-se a chefes de domicílio em razão da limitação de parte do questionário da pesquisa a essa parcela da população brasileira.

Tendo em vista a literatura e a disponibilidade de dados, foram criados três indicadores, indicador de Preferências Sociais (IPS), indicador de Valor do Trabalho (IVT) e indicador Ambição (IA), construídos a partir da Teoria de Resposta ao Item (TRI). Esses indicadores foram então incluídos na equação salarial minceriana, a qual foi estimada por métodos variados incluindo Regressões Quantílicas e Decomposição de Oaxaca. Em geral, os principais resultados mostraram que os indicadores de Ambição (IA) e de Preferências Sociais (IPS) apresentaram significância estatística e uma associação negativa com os rendimentos das (os) chefes de domicílio. O índice de Valor do Trabalho (IVT), que expressa uma outra forma de preferência social ou a valorização de atributos não-pecuniários do trabalho, não foi estatisticamente significativo. Além disso, a inclusão dos indicadores comportamentais se mostrou relevante ao se observar uma redução do componente não explicado do diferencial salarial de gênero na Decomposição de Oaxaca.

Esta dissertação está estruturada em seis capítulos, incluindo esta introdução. O capítulo 2 apresenta dois modelos econômicos, o modelo de Mincer estendido para a possibilidade de discriminação de gênero e o modelo de Identidade proposto por Akerlof e Kranton (2000), os quais fornecem a base teórica para a análise de rendimentos e da influência de comportamentos sobre os resultados econômicos. O capítulo 3 é dedicado à revisão de alguns fatores comportamentais e psicológicos que podem estar associados à desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, incluindo evidências empíricas em cada tópico analisado. Aqui também procura-se abordar as possíveis origens desses fatores e de seus diferenciais por gênero, incluindo reflexões a respeito da influência de normas sociais na determinação de escolhas e comportamentos. No capítulo 4, apresenta-se a fonte de dados e a descrição dos métodos utilizados. No capítulo 5, reportam-se as análises descritivas e os resultados das regressões salariais. Por fim, o capítulo 6 traz as considerações finais do estudo.

2 MODELO ECONÔMICO

Expõe-se neste capítulo dois modelos econômicos que fornecem a base teórica desta dissertação, guiando a interpretação dos resultados empíricos. O primeiro modelo a ser apresentado baseia-se na tradicional equação de salários de Mincer (1974), a qual pode ser estendida para incorporar a possibilidade de discriminação de gênero. O segundo modelo, proposto por Akerlof e Kranton (2000), incorpora o conceito de Identidade social na função de utilidade convencional e consiste, assim, em um aparato teórico para a análise do comportamento e de sua influência sobre os resultados econômicos, inclusive no mercado de trabalho.

2.1 MODELO DE MINCER

A equação minceriana de determinação dos salários tem sido utilizada como base para uma vasta literatura empírica na análise dos determinantes do perfil de renda dos trabalhadores (HECKMAN ET AL., 2003). A equação minceriana básica, desenvolvida por Jacob Mincer (1974), denota que os salários dependem positivamente da escolaridade e da experiência no mercado de trabalho. Tais variáveis explicativas pode ser entendidas como *proxys* para o capital humano dos indivíduos, o qual é esperado afetar positivamente os salários através de seu efeito sobre a produtividade do trabalho². Assim, o modelo econométrico de regressão típico decorrente dessa equação é

$$\ln w = \alpha + \rho s + \gamma_0 x + \gamma_1 x^2 + z' \beta + \varepsilon, \quad (2.1)$$

onde w denota o salário-hora, s a escolaridade, x a experiência no mercado de trabalho, z um vetor de outras variáveis observáveis correlacionados com o salário e ε o termo de erro. As matrizes α , ρ , γ_0 , γ_1 e θ incluem os coeficientes a serem

² A verificação de uma relação positiva entre salários e produtividade não é nova na teoria econômica. A corrente teórica clássica já estabelecia que, sob o pressuposto de funcionamento perfeito do mercado de trabalho, o emprego seria determinado pela interação entre demanda e oferta de trabalho, cujo equilíbrio seria dado pelo ponto onde a produtividade marginal se iguala ao salário real. E, ainda que a relação salário-produtividade seja mais complexa do que sugere a teoria, é inegável a forte causalidade entre produtividade e remuneração (ALTONJI e BLANK, 1999).

estimados. A variável escolaridade é geralmente medida por anos de estudo. A variável experiência, por sua vez, é geralmente aproximada pela idade do indivíduo dada a dificuldade de obter informações mais precisas acerca deste atributo empiricamente. Além disso, a inclusão da experiência em um componente ao quadrado decorre da percepção empírica da existência de retornos salariais decrescentes a esta variável ao longo do ciclo de vida dos trabalhadores. A equação minceriana, logo, permite captar o quanto o mercado de trabalho está disposto a pagar por atributos produtivos como educação e experiência, bem como mensurar a taxa de retorno salarial da escolaridade, de forma a obter a taxa de investimento ótima dos indivíduos neste componente do capital humano.

Todavia, além de escolaridade e experiência, tem sido amplamente estudado pela literatura econômica a importância de outras variáveis na determinação salarial, tais como gênero, raça, filhos, estado civil, estado de saúde, região de moradia, entre outras (POLACHEK, 2008). Dessa forma, a maior parte das equações mincerianas atualmente incluem outras variáveis dependentes, as quais são expressas no vetor z da equação 2.1. Alguns dos coeficientes associados a estas variáveis, como os associados ao gênero e raça, são muitas vezes interpretados como discriminação, uma vez que eles supostamente indicam como os salários diferem-se entre indivíduos que apresentam outras características observáveis similares (POLACHEK, 2008; FRAGA ET AL., 2017). Uma lista resumida de alguns estudos nacionais que estimaram a equação de rendimentos pode ser encontrada no Apêndice A.

Considerando que esta dissertação trata de aspectos relacionados a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, apresenta-se com mais detalhes o modelo de Mincer estendido para a possibilidade de discriminação de gênero, como foi definida por Becker (1957)³. Assim, a equação minceriana de salários estendida assume a seguinte forma funcional,

³ São populares na literatura dois conceitos distintos de discriminação: o *gosto pela discriminação* e a *discriminação estatística*, analisados inicialmente por Becker (1957) e Arrow (1973), respectivamente. O *gosto pela discriminação*, em suma, refere-se a uma preferência dos empregadores por determinada característica (e.g. gênero masculino) do trabalhador, independente de seus atributos produtivos. Nesse caso, portanto, o gênero do aplicante é o principal determinante de sua contratação. A *discriminação estatística*, por outro lado, é a preferência por certos indivíduos (e.g. do gênero masculino) em razão da falta de informação ou incerteza sobre a real produtividade

$$\ln w = \alpha + \rho s + \gamma_0 x + \gamma_1 x^2 + z' \beta - \theta f + \varepsilon, \quad (2.2)$$

onde w denota o salário-hora, s a escolaridade, x a experiência potencial no mercado de trabalho, z um vetor de variáveis demográficas relevantes, f uma *dummy* de gênero (mulher) e ε o termo de erro. As matrizes α , ρ , γ_0 , γ_1 e θ incluem os coeficientes estimados. O modelo teórico que resulta nessa especificação empírica será demonstrado brevemente a seguir, conforme a exposição proposta por Fraga et al. (2017).

Considere um indivíduo que nasce no período 0, frequenta a escola até a idade s e trabalha até o período T , quando se aposenta. Para obter a equação salarial desse indivíduo em determinado momento de sua vida profissional, uma vez que seu estoque de capital humano – obtido através da educação e experiência – varia no tempo, são necessários alguns pressupostos. Primeiro, durante os anos de estudo $[0, s]$, seu tempo é alocado exclusivamente para a acumulação de capital humano. Segundo, durante a vida profissional $[s, T]$, ele pode decidir quanto do seu tempo será dedicado ao treinamento t , o que aumenta ainda mais o capital humano, ou ao trabalho. O tempo despendido em treinamento, assim, afeta o capital humano ao reverter-se em experiência, x . Seja $p(t) \in [0,1]$ a fração de tempo alocada ao treinamento e $[1 - p(t)]$ a fração de tempo dedicada ao trabalho, sendo que $0 < t \leq T - s$. Dessa forma, objetiva-se obter o salário desse indivíduo no momento $s + t$.

O tempo investido em treinamento irá aumentar o estoque de capital humano $h(.)$ de acordo com a seguinte equação diferencial

$$\dot{h}(s + t) = \rho p(t) h(s + t), \quad \forall t \in [0, T - s], \quad (2.3)$$

onde ρ é a taxa de retorno do treinamento.

Espera-se que capital humano acumulado $h(.)$ afete positivamente os salários. Assim, assumindo que o mercado de trabalho é perfeitamente competitivo, os rendimentos y no momento $s + t$ são dados por

de outros (e.g. do gênero feminino) – nesse caso, uma vez conhecida a produtividade, a discriminação deixaria de existir.

$$y(s + t) = A [1 - p(t)] h(s + t), \quad (2.4)$$

onde A é uma constante de produtividade. Logo, os rendimentos do indivíduo em $s + t$ correspondem ao estoque de capital humano acumulado até então ($h(s + t)$) e ao tempo de trabalho ofertado ($1 - p(t)$), dada a sua produtividade (A). Considerando que todos os empregadores discriminam as mulheres a uma taxa constante θ , os rendimentos femininos no equilíbrio são dados por $y_M(s + t) = (1 - \theta) y_H(s + t)$, onde y_M e y_H são os salários das mulheres e dos homens em $s + t$, respectivamente.

Ao integrar a equação (2.3) de $t = 0$ até $t = x$, em que x são os anos de experiência, obtém-se que

$$h(s + x) = h(s) e^{\rho \int_0^x p(t) dt}. \quad (2.5)$$

Ao substituir a equação (2.5) em (2.4), vem

$$y(s + x) = [1 - I(f)\theta] A [1 - p(x)] h(s) e^{\rho \int_0^x p(t) dt}, \quad (2.6)$$

onde $I(f)$ é uma função que, se igual 1, indica que o indivíduo é do sexo feminino. Assim, o rendimento de um indivíduo com s anos de escolaridade e x anos de experiência depende do seu gênero e do estoque de capital humano acumulado previamente na escola ($h(s)$) e no mercado de trabalho ($\int_0^x p(t) dt$).

Outra suposição feita por Mincer estabelece que a maior parte do investimento em capital humano, inclusive o treinamento, é realizada nas idades mais jovens. O ganho de experiência, assim, é cada vez menor ao longo do ciclo de vida – suposição bastante realista, uma vez que os benefícios marginais deste investimento decrescem com o tempo (MINCER, 1974, p.14). Para simplificar, assume-se que a fração do tempo dispendida em treinamento diminui linearmente na medida em que a experiência x cresce, da seguinte maneira

$$p(x) = p_0 \left[1 - \left(\frac{x}{T} \right) \right]. \quad (2.7)$$

Considere ainda que o estoque de capital humano durante a formação escolar cresce de forma exponencial,

$$h(s) = h(0)e^{\rho s}, \quad (2.8)$$

onde $h(0)$ é o estoque de capital humano inicial ou inato (habilidades ou histórico familiar, por exemplo).

Substituindo (2.7) e (2.8) em (2.6) e aplicando o logaritmo natural dos dois lados da equação, obtém-se a seguinte relação

$$\begin{aligned} \ln y(s+x) &= \ln[1 - I(f)\theta] + \ln[Ah(0)] + \ln[1 - p(x)] \\ &\quad + \rho s + \rho p_0 x - \rho \left(\frac{p_0}{2T}\right) x^2 \end{aligned} \quad (2.9)$$

Considere que o termo $Ah(0)$ mede o quão produtivo é o estoque de capital humano inicial, sendo este uma função linear das características demográficas (z) do indivíduo, mais um termo de erro ε . Tem-se assim que

$$Ah(0) = \alpha + z'\beta + \varepsilon. \quad (2.10)$$

Seja ainda

$$\ln[1 - I(f)\theta] \sim -I(f)\theta. \quad (2.11)$$

Substituindo (2.10) e (2.11) em (2.9), temos

$$\ln w(a) = \alpha + \rho s + \gamma_0 x + \gamma_1 x^2 + z'\beta - \theta f + \varepsilon, \quad (2.12)$$

onde $w(a) = \frac{y(s+x)}{[1-p(x)]}$ é o salário-hora de um indivíduo com a anos de idade (sendo que $a = s + x$), $\gamma_0 = \rho p_0$ e $\gamma_1 = -\rho \left(\frac{p_0}{2T}\right)$. Dessa forma, chega-se na equação minceriana de salários estendida para um indivíduo que já acumulou $s + x$ de capital humano. Obtém-se assim a motivação teórica para regredir o logaritmo do salário-hora como uma função linear da escolaridade e uma função quadrática da experiência e do sexo (f). Nessa formulação é possível perceber que as

características demográficas (z), adicionadas ao modelo como variáveis de controle, representam outros determinantes da produtividade individual como o estoque inicial de capital humano ($h(0)$) e outro fatores que afetam o retorno dos atributos produtivos no mercado de trabalho (A).

No que concerne aos efeitos estimados pela equação 2.12, uma questão de viés merece ser destacada. Para minimizar esse problema, é preciso ser atendido o pressuposto de que não existem variáveis omitidas correlacionadas com a variável dependente (salário) e as explicativas. Por exemplo, no que concerne ao parâmetro θ , esse coeficiente reflete o diferencial salarial entre homens e mulheres com as mesmas características observadas, e só pode ser interpretado como um parâmetro de discriminação na ausência de viés de variáveis omitidas. Assim, se determinados fatores não-observados que influenciam salários e apresentam diferenciação de gênero – atributos comportamentais, por exemplo, assumindo sua relevância sobre os resultados profissionais – são desconsiderados na estimação, a discriminação de gênero pode ser sobrevalorizada. Para minimizar esse tipo de viés e mensurar o efeito de outras variáveis sobre os salários, outros controles e modificações adicionais à equação minceriana têm sido utilizadas na literatura como, por exemplo, a inclusão de variáveis comportamentais (GOLDSMITH, 1997; NYHUS E PONS, 2005; SÄVE-SÖDERBERGH, 2007), como se propõe nesta dissertação.

O modelo de Mincer, enfim, é a principal base teórica de estudos econômicos sobre a relação entre capital humano e salários, podendo incluir outras variáveis relevantes, como dummies de gênero ou atributos comportamentais. Sendo assim, também para esta dissertação, ele servirá como uma importante referência para a condução das análises subsequentes.

2.2 MODELO DA IDENTIDADE

O modelo de Akerlof e Kranton (2000) é desenvolvido a partir de ideias já existentes dentro da Psicologia Social e motivado pela constatação de que muitos fenômenos complexos da sociedade não são explicados de forma adequada pela abordagem econômica convencional, a qual admite que indivíduos fazem escolhas racionais a partir de motivações puramente econômicas. Tais fenômenos incluem, por exemplo, a segregação ocupacional de gênero e a discriminação. A Economia da Identidade, portanto, fornece uma estrutura para analisar resultados econômicos,

estabelecendo a identidade social das pessoas – além de incentivos pecuniários – como motivações primárias para a escolha (KRANTON, 2016).

Akerlof e Kranton (2000) definem a identidade como o senso de uma pessoa sobre ela mesma, ou seja, um senso de pertencimento a uma ou várias categorias sociais. Uma vez definida tal identidade, o indivíduo possui uma visão clara de como ele e os demais integrantes desta categoria devem se comportar a partir das normas sociais prevalecentes. A identidade, em algum grau, pode derivar de escolhas individuais, no entanto, ela muitas vezes é determinada pelas características físicas e étnicas de um indivíduo e pelas mais variadas influências sociais. Este conceito pode ser aplicado, por exemplo, sobre a identidade de gênero, que divide homens e mulheres em categorias separadas, as quais estão associadas a diferentes comportamentos socialmente esperados. Um mesmo indivíduo pode se identificar com inúmeras categorias sociais como, por exemplo, “mulher”, “atleta”, “dona de casa”. Para Akerlof e Kranton (2000, 2002, 2005), portanto, quem as pessoas são e as normas sociais de como elas devem se portar moldam a vida econômica.

O modelo econômico de comportamento de Akerlof e Kranton (2000) incorpora a identidade social diretamente na função de utilidade convencional da Economia. Para os autores, essa incorporação amplia a análise econômica, pois a identidade pode motivar os indivíduos de formas que vão além de questões monetárias. Nesse modelo, as decisões econômicas que se desviam dos comportamentos esperados de uma categoria social reduzem a utilidade. A identidade, assim, pode ser entendida como uma externalidade que limita ou maximiza a utilidade dos indivíduos por meio da interação social. As escolhas podem ser explicadas, enfim, pelo desejo de conformar-se com determinada categoria social. A função de utilidade individual, dentro do modelo de Identidade, é representada da seguinte maneira

$$U_j = U_j(a_j, a_{-j}, I_j), \quad (2.13)$$

onde a utilidade do indivíduo j , assim como na função de utilidade convencional, depende das ações do próprio indivíduo (a_j) e das ações dos outros indivíduos (a_{-j}). Mas, além disso, a utilidade também depende da identidade (I_j) ou autoimagem, que é representada pela função

$$I_j = I_j(a_j, a_{-j}, c_j, \varepsilon_j, P). \quad (2.14)$$

Assim, a identidade depende das categorias sociais às quais pertence j (c_j) e das prescrições de comportamentos associadas às diferentes categorias sociais (P), ou seja, P determina o comportamento ou as características ideais esperadas de uma determinada categoria social. A identidade também depende da medida em que as demais características do indivíduo j (ε_j) correspondem ao ideal de comportamento prescrito por P . Por fim, a identidade depende da medida em que as ações de j (a_j) e as ações de outros indivíduos (a_{-j}) correspondem a P . Dessa forma, um agente econômico escolherá as ações que maximizam sua utilidade, dado ε_j , a_{-j} , c_j e P levando em conta que essas ações irão afetar a utilidade não apenas por seu efeito direto, mas também indiretamente pelo seu efeito sobre a identidade.

A “escolha” de ações que maximizam a utilidade não é vista nessa abordagem como consciente de suas motivações, isto é, um indivíduo não faz uma escolha com ciência de que está maximizando a utilidade, apesar de fazê-lo (AKERLOF E KRANTON, 2000). Além de ações, os indivíduos também podem “escolher” sua categoria social, ainda que limitadamente, o que modificaria a função de utilidade através do efeito sobre a identidade. Akerlof e Kranton (2005) acrescentam também que a função de utilidade nesse modelo, diferente do modelo convencional, não é fixa. As funções de utilidade podem mudar porque as normas sociais se diferem no tempo e no espaço. No caso da identidade de gênero, por exemplo, as prescrições de como homens e mulheres devem se portar, ainda que persistentes, têm mudado com o passar do tempo. Na verdade, as próprias categorias de gênero têm se tornado cada vez mais variadas e complexas, indo além da usual definição homem-mulher (AKERLOF E KRANTON, 2000). Em outras palavras, o rol de categorias sociais existentes e as prescrições de comportamento são conceitos dinâmicos.

Para Akerlof e Kranton (2000), com a introdução da identidade em um modelo econômico de comportamento, é possível explicar fenômenos que a economia convencional não consegue captar, como questões de oferta de trabalho, escolarização, escolhas ocupacionais, discriminação, entre outros. No que diz respeito às escolhas ocupacionais, o modelo de Identidade é capaz de explicar, por

exemplo, porque indivíduos habilidosos escolhem carreiras relativamente mal remuneradas. Com base nisso, Humlum et al. (2012) propuseram uma extensão do modelo de Identidade para escolhas de carreira. Neste modelo estendido, o indivíduo j escolhe uma opção profissional (e_j) que maximiza sua utilidade; e_j pode ser entendido como o esforço educacional realizado para obter a qualificação exigida para determinada profissão. A função de utilidade, assim, passa a assumir a seguinte forma

$$U_j = U_j \left(w(e_j, \varepsilon_j), e_j, I_j(e_j, c_j, \varepsilon_j, P) \right), \quad (2.15)$$

onde a utilidade de j depende de sua renda futura (w), que está associada a escolha ocupacional (e_j) e as outras características individuais (ε_j). A utilidade também depende da escolha ocupacional ou educacional (e_j), a qual afeta a identidade de j . Assim, se j pertence a uma categoria social cuja prescrição de comportamento está associada às funções financeiramente mal valorizadas, o esforço educacional (e_j) poderá ser menor pois o indivíduo obtém uma maior utilidade ao assumir comportamentos que estão de acordo com sua categoria social. Sob a perspectiva da função de utilidade convencional, essa escolha não seria racional.

Com base neste aparato teórico, algumas aplicações interessantes sobre a questão de gênero podem ser apontadas. Tem crescido a popularidade de explicações para o hiato de gênero no mercado de trabalho que o associam à existência de normas sociais sobre o que é apropriado para os homens e o que é apropriado para as mulheres fazerem (BERTRAND, 2011). Na interpretação do modelo de Identidade, existem regras de comportamento para cada categoria social que, se desviadas, afetam a utilidade de muitos indivíduos, assim, influenciando resultados no mercado de trabalho. No que diz respeito à oferta de mão-de-obra, por exemplo, enquanto existir uma forte prescrição social de comportamento indicando que “os homens trabalham fora e as mulheres trabalham em casa e cuidam dos filhos”, o senso de pertencimento a essa identidade social pode explicar porque

muitas mulheres não participam da força de trabalho ou participam menos do que os homens (trabalhando meio período, por exemplo)⁴.

O surgimento da identidade de uma mulher como uma "mulher de carreira" é relativamente recente na história. Mas mesmo entre "mulheres de carreira", a existência de uma forte prescrição social que enfatiza o papel da mulher como cuidadora do lar pode gerar um conflito interno de identidade prejudicial à carreira feminina como, por exemplo, a culpa materna, isto é, um sentimento de culpa em relação ao cuidado dos filhos que está presente em muitas mães atuantes na força de trabalho⁵. Dessa maneira, mesmo entre as mulheres que assumem identidades associadas à carreira, as prescrições de comportamento que afastam as mulheres da força de trabalho ainda persistem. Isso fica evidente ao notar que os avanços na igualdade de participação entre homens e mulheres no mercado de trabalho não foram acompanhados pela divisão mais igualitária das tarefas domésticas. Segundo Pinheiro et al. (2016), em 2014 no Brasil, o tempo gasto em afazeres domésticos por mulheres empregadas foi maior do que o tempo gasto por homens sem ocupação; possivelmente porque esta prescrição de comportamento ainda contraria a identidade masculina.

Outras aplicações do modelo de Identidade referem-se à segregação ocupacional de gênero e à discriminação. Como sugere o modelo estendido de Humlum et al. (2012), muitas mulheres habilidosas podem optar por carreiras profissionais compatíveis com sua identidade de gênero, ainda que relativamente mal remuneradas, para maximizar sua utilidade. Akerlof e Kranton (2000) dão o exemplo da profissão de marinheiro. A profissão de marinheiro é comumente vista como uma ocupação masculina, por essa razão, muitas mulheres podem se sentir desconfortáveis nesta ocupação uma vez que ela contradiz sua identidade social.

⁴ A relação entre normas sociais e desigualdade de gênero no mercado de trabalho foi verificada empiricamente por Fortin (2005), em um estudo para 25 países da OCDE. A autora identificou que a visão de mulheres como donas de casa e de homens como chefes de família (capturada pela concordância dos participantes com afirmações como "ser dona de casa é tão gratificante quanto trabalhar fora" ou "quando empregos são escassos, os homens devem ter mais direito a eles do que as mulheres") se mostrou altamente preditiva dos resultados das mulheres no mercado de trabalho (FORTIN, 2005).

⁵ De fato, Fortin (2005) identificou que a *culpa materna* (capturada através da discordância com afirmações como "uma mãe trabalhadora pode estabelecer um relacionamento tão caloroso e seguro com seu filho como uma mãe que não trabalha") se mostrou um obstáculo para o avanço da igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Existiria, assim, um conflito interno entre ocupação e normas sociais que explicaria porque muitas mulheres evitam carreiras majoritariamente masculinas, apesar dos incentivos financeiros (BERTRAND, 2011). Além disso, também é possível que os demais marinheiros se sintam incomodados e distraem a marinheira, uma vez que ela ameaça a identidade de gênero masculina (AKERLOF E KRANTON, 2000)⁶. Nesse aspecto, o modelo de Identidade fornece os microfundamentos para os modelos de discriminação já existentes na literatura, como o modelo de discriminação de Becker (1957). No modelo de Becker, uma pessoa de determinada categoria social, por exemplo, um homem, não gosta de trabalhar com uma pessoa de outra categoria social, por exemplo, uma mulher. Sob a perspectiva do modelo de Akerlof e Kranton, esse sentimento pode ser entendido pela perda de identidade da primeira causada pela presença da segunda na ocupação. A autoimagem de um indivíduo, assim, ao ser diminuída pelas ações de outros indivíduos, reduz a utilidade, o que pode levar a uma resposta hostil ou discriminatória com o intuito de consolidar a própria identidade.

Por fim, como sugere o modelo teórico de Identidade e outros estudos empíricos (GNEEZY ET AL., 2009; BOOTH E NOLEN, 2012a; FLORY ET AL., 2015), comportamentos são influenciados por normas sociais. É possível, assim, que os atributos comportamentais específicos de gênero sejam também componentes da identidade social de homens e mulheres. Por exemplo, as mulheres podem apresentar uma maior aversão ao risco ou uma menor inclinação competitiva porque isso é esperado delas sob as normas de gênero prevalecentes (BERTRAND, 2011). Os homens podem ser mais ambiciosos e valorizar relativamente mais aspectos monetários do trabalho porque isso faz parte da identidade masculina tradicional, a qual ainda perpetua a concepção de homens como principais provedores da família. Tais diferenças comportamentais de gênero e outros atributos psicológicos têm sido amplamente debatidas na Economia Comportamental, e serão analisadas com mais detalhes no próximo capítulo.

⁶ Pan (2015), ao acompanhar dados dos Censos dos EUA de 1940 a 1990, verificou que quando a proporção de mulheres em uma ocupação excedia um limite crítico, os homens tendiam a deixar essa ocupação, levando a uma feminização e a segregação ocupacional. Essa aversão masculina em trabalhar em ocupações “femininas” foi explicada por associações sociais generalizadas entre ocupações e gênero que influenciam a identidade social masculinas.

3 FATORES COMPORTAMENTAIS E PSICOLÓGICOS ASSOCIADOS À DESIGUALDADE DE GÊNERO

Apresenta-se neste capítulo alguns fatores comportamentais e psicológicos teoricamente relevantes no que diz respeito a desigualdade de gênero no mercado de trabalho e as evidências empíricas que os respaldam. Entende-se aqui por fatores comportamentais, comportamentos ou escolhas que se diferenciam entre homens e mulheres, em média, quando estes estão expostos a situações similares. Os fatores comportamentais analisados nesta dissertação incluem *competitividade*, *aversão ao risco*, *preferências sociais*, *autoconfiança* e *ambição*. Entende-se aqui por fatores psicológicos, processos mentais que podem influenciar decisões e escolhas. Os fatores psicológicos analisados incluem a *ameaça do estereótipo* e o *viés do observador*, fenômenos amplamente documentados pela Psicologia Social, ambos os quais estão associados a estereótipos.

Será percebido ao longo da exposição deste capítulo que esses fatores comportamentais ou psicológicos são fortemente correlacionados entre si. A aversão ao risco ou a menor inclinação competitiva, por exemplo, estão associadas à baixa autoconfiança (GNEEZY ET AL., 2003; NIEDERLE E VESTERLUND, 2007; CROSON E GNEEZY, 2009; NIEDERLE E VESTERLUND, 2011). Ambição e autoconfiança são fatores entrelaçados (INSTITUTO DE LIDERANÇA E ADMINISTRAÇÃO, 2011). Preferências sociais podem explicar inclinações competitivas e a propensão a negociar (BOWLES ET AL., 2005; BERTRAND, 2011). Estereótipos de gênero podem limitar a autoconfiança (BEYER, 1990) e afetar o desempenho competitivo (GÜNTHER ET AL., 2010), e assim por diante.

A literatura que liga atributos comportamentais e psicológicos à desigualdade de gênero é relativamente recente e faz uso de experimentos em laboratório como principal estratégia empírica – como é frequente na Psicologia e na Economia Comportamental dada as características de seu objeto de estudo – mas também de experimentos naturais e de campo. É importante ressaltar que os resultados obtidos nos experimentos podem ser afetados por uma série de fatores, tais como o objetivo dos experimentadores, o desenho do experimento, os incentivos fornecidos aos

participantes (competir por dinheiro ou por presentes, por exemplo, pode afetar a propensão a competir), entre outros⁷. Tratando-se de testar para os diferenciais de gênero, por exemplo, é possível que o próprio sexo do experimentador também influencie comportamentos de formas distintas para homens e mulheres. Além disso, ressalta-se que os comportamentos de gênero reportados aqui são atribuídos a uma média de homens e mulheres (e não a indivíduos específicos) nas pesquisas realizadas, estas conduzidas majoritariamente com participantes originados de culturas ocidentais, o que exerce grande influência sobre os resultados (GNEEZY ET AL., 2009; FLORY ET AL., 2015).

A possibilidade de influências culturais sobre os comportamentos de gênero decorre de sua possível origem social. A ideia de que elementos sociais determinam comportamentos pode ser denominada *hipótese da socialização*. Assim, porque mulheres e homens assumem papéis distintos nas sociedades e são criados para se comportar de maneira distinta desde a infância, seus comportamentos também irão se diferir (ESWARAN, 2014, p. 21). Além da hipótese da socialização, a origem desses comportamentos também é explicada pela *hipótese evolutiva*. A hipótese evolutiva estabelece que comportamentos resultam de condições biológicas, isto é, são características geneticamente adquiridas que se distinguem entre homens e mulheres devido às diferentes estratégias evolutivas que cada um tomou para maximizar sua aptidão genética (CROSON E GNEEZY, 2009; ESWARAN, 2014). Na primeira hipótese, comportamentos são características adquiridas socialmente (*nurture*), na segunda, comportamentos são características inatas (*nature*). Apesar de parecem conflitantes à primeira vista, essa dicotomia tem sido superada nos anos recentes (MOORE, 2003) pois tanto as influências sociais como as biológicas, e a interação entre elas, têm mostrado contribuir para o desenvolvimento psicológico humano (BATEUP ET AL., 2002; CHEN ET AL., 2013; GNEEZY ET AL., 2009; BOOTH E NOLEN, 2012a; BOOTH E NOLEN, 2012b; WOZNIAK ET AL., 2014; DREBER ET AL., 2010; FLORY ET AL., 2015). Essas hipóteses, bem como as evidências empíricas associadas a elas, serão discutidas ao longo das seções

⁷ Para uma discussão sobre as vantagens e desvantagens do uso de experimentos em laboratório ver Levitt e List (2007), Camerer (2011) e Charness e Kuhn (2011).

seguintes. Ademais, um resumo dos principais estudos apresentados ao longo deste capítulo pode ser encontrado no Apêndice B.

3.1 COMPETITIVIDADE

Estudos têm documentado que as mulheres, em média, tendem a responder de forma menos favorável à competição do que os homens. Não apenas elas são mais relutantes a competir (NIEDERLE E VESTERLUND, 2007; NIEDERLE E VESTERLUND, 2011; GUPTA ET AL., 2013; BUSER ET AL., 2014), como também podem ter suas capacidades subdesenvolvidas em relação aos homens em ambientes competitivos, especialmente quando os demais competidores são do sexo masculino (GNEEZY ET AL., 2003; GNEEZY E RUSTICHINI, 2004; NIEDERLE E VESTERLUND, 2010; NIEDERLE ET AL., 2013; ÖRS ET AL., 2013). Sabe-se, porém, que muitas ocupações – principalmente ocupações com altos rendimentos – ocorrem em ambientes altamente competitivos, e também masculinos. Assim, se o processo de seleção para cargos executivos de alto nível, por exemplo, é duramente competitivo, algumas mulheres podem ser relutantes quanto a sua participação ou ter seu desempenho minado, mesmo se altamente capacitadas. A baixa presença de mulheres em cargos de alto escalão é uma das razões de sua renda média ser menor do que a masculina (ESWARAN, 2014, p. 37). Existem diversos fatores que podem explicar esse fato, contudo, se o processo de seleção afasta algumas candidatas pela forma como é realizado, as mulheres já iniciam em desvantagem. A aversão ou gosto pela competição, enfim, pode influenciar escolhas ocupacionais (BUSER ET AL., 2014; PREECE E STODDARD, 2015; LANDAUD ET AL., 2016) e, conseqüentemente, resultados no mercado de trabalho. Apresentam-se a seguir alguns estudos empíricos relacionados a gênero e competitividade, bem como algumas reflexões sobre as origens desse fator comportamental.

Para averiguar as possíveis diferenças de gênero em relação a preferência pela competição, Niederle e Vesterlund (2007) desenvolveram um experimento em laboratório com estudantes universitários dos Estados Unidos. Aos participantes era solicitado a resolução de tarefas matemáticas de adição em dois tipos de cenários, um competitivo e outro não, respectivamente: 1. um torneio, onde o participante com melhor desempenho receberia a recompensa e 2. um prêmio fixo, em que a recompensa não dependeria da performance dos outros participantes. Após

concluídas as tarefas nos dois cenários, os alunos deveriam escolher apenas um deles para refazer a tarefa na próxima rodada. Verificou-se que os homens escolheram o ambiente competitivo duas vezes mais do que as mulheres, 73% deles preferiram o torneio e 35% delas. Contudo, vale dizer que não foram encontradas diferenças de gênero estatisticamente significativas na performance dos indivíduos. Aliás, um número alto de mulheres com bom desempenho optou pelo prêmio fixo, enquanto muitos homens com mau desempenho escolheram o torneio. O hiato de gênero, portanto, não foi explicado pela performance. Na verdade, grande parte desse hiato (cerca de um terço) foi atribuída aos diferenciais de gênero em autoconfiança (medida obtida no início do experimento com base nas expectativas prévias dos participantes em relação ao próprio *ranking* no torneio inicial). Assim, os participantes do sexo masculino expressaram maior autoconfiança, a qual demonstrou predizer a escolha do ambiente competitivo na rodada seguinte. Isto é, a crença nas próprias capacidades de vencer levou à maior vontade de competir. Os diferenciais de gênero em autoconfiança são tema de vários estudos (BEYER, 1990; BEYER E BOWDEN, 1997; SARSONS E XU, 2016), tratados com mais detalhes no tópico 3.5 deste capítulo.

Considera-se que uma importante consequência da aversão ou gosto pela competição no que concerne ao mercado de trabalho seja sua influência sobre as escolhas ocupacionais. Mensurar tal influência tem sido o objetivo de alguns estudos (BUSER ET AL., 2014; LANDAUD ET AL., 2016). Buser et al. (2014), por exemplo, coletaram dados de estudantes holandeses e, como esperado, identificaram uma aversão à competição substancialmente maior entre as mulheres, embora as habilidades acadêmicas tenham sido similares entre os sexos. Mas, além disso, verificou-se que a preferência pela competição, maior entre os homens, esteve forte e positivamente correlacionada com a escolha de vias acadêmicas mais prestigiadas e mais intensivas em ciência e matemática – áreas reconhecidamente competitivas e subrepresentadas por mulheres⁸. Assim, os diferenciais de gênero em

⁸ Alguns estudos têm demonstrado que, entre as mulheres, o desempenho e a vontade de competir foram mais prejudicadas em grupos que continham homens, em relação a grupos compostos apenas por mulheres (GNEEZY ET AL., 2003; GNEEZY E RUSTICHINI, 2004; HUGUET E RÉGNER, 2007; NIEDERLE ET AL., 2013; GUPTA ET AL., 2013). Espera-se, assim, que a aversão a competir seja maior em ocupações majoritariamente masculinas.

competitividade chegaram a explicar um percentual de cerca de 20% do hiato de gênero em escolhas ocupacionais.

A política é um ambiente altamente competitivo e, ao mesmo tempo, subrepresentado por mulheres. Com base nisso, Preece e Stoddard (2015) analisaram a correlação entre a aversão à competição e a ambição política. O experimento, conduzido nos Estados Unidos, consistia em questionários que também continham informações sobre o processo eleitoral. Para um grupo de participantes, isso incluía destacar a natureza competitiva do processo. Verificou-se um efeito negativo e significativo na ambição política feminina nesse grupo. Ou seja, entre as mulheres, a lembrança do ambiente competitivo demonstrou reduzir o desejo de concorrer a um cargo político. Esse efeito não foi observado entre os homens, o que gerou um aumento significativo do hiato de ambição política entre os sexos. É possível, assim, que a aversão à competição explique, ao menos em parte, o porquê da baixa presença feminina na política, especialmente considerando a forte tradição masculina nessa ocupação.

Além de limitar as escolhas de carreira, há evidências de que ambientes competitivos também podem criar um hiato de performance que não existiria na ausência de competição. Isso foi verificado, por exemplo, nos resultados do experimento em laboratório elaborado por Gneezy et al. (2003). Nesse experimento, os participantes (universitários israelenses) resolveram algumas tarefas (labirintos) em troca de uma compensação que poderia ser de três tipos: 1. um prêmio fixo para cada labirinto resolvido; 2. um prêmio fixo aleatório, em que apenas um participante seria escolhido aleatoriamente para receber pelos enigmas resolvidos; e 3. um esquema de torneio, em que apenas o participante que resolvesse o maior número de labirintos receberia a compensação. Gneezy et al. (2003) verificaram que não houve diferença de gênero estatisticamente significativa no desempenho dos participantes nos esquemas não competitivos (1 e 2). No esquema de torneio (3), porém, os homens aumentaram seu desempenho de forma considerável, ao contrário das mulheres. Nesse caso, o hiato de gênero foi notável. É interessante perceber, no entanto, que em grupos formados apenas por mulheres ou por homens, não houve diferenciação de gênero nos resultados do torneio. Assim, o relativo fracasso das mulheres foi atribuído à competição contra os homens, não à competição em geral. Outros estudos também reportaram essa sensibilidade da performance feminina em relação a composição de gênero dos seus oponentes

(GNEEZY E RUSTICHINI, 2004; HUGUET E RÉGNER, 2007; NIEDERLE ET AL., 2013). Uma explicação é que as mulheres tendem a subestimar suas competências relativamente à dos homens (GNEEZY ET AL., 2003), questão esta também tratada nos tópicos 3.4 e 3.5 deste capítulo.

O hiato de performance associado à pressão competitiva foi também mensurado em situações fora do laboratório, como em processos seletivos reais para programas acadêmicos. Örs et al. (2013) analisaram a performance de homens e mulheres em um exame de seleção altamente competitivo para o ingresso em uma das melhores universidades de negócios da França (HEC Paris). Foi verificado que os homens tiveram um desempenho superior ao das mulheres neste teste, contudo, o desempenho feminino se sobressaiu ao masculino durante o primeiro ano do curso, quando a pressão competitiva supostamente diminuiu. Além disso, para uma mesma coorte de participantes, as mulheres apresentaram um desempenho superior no exame nacional *baccalauréat*, um teste prévio e similar ao processo seletivo universitário, mas não competitivo, isto é, em que a aprovação independia dos resultados dos demais candidatos. Na mesma linha de análise, Jurajda e München (2011) encontraram que os candidatos a programas universitários da República Checa, homens e mulheres com características similares (habilidades gerais e preferências de áreas de estudo), apresentaram performances semelhantes nos testes de seleção para universidades que possuíam taxas de admissão acima de 19%. Para taxas abaixo desse valor – refletindo processos seletivos mais concorridos – o desempenho feminino foi substancialmente menor. Esses resultados apontam que, além do efeito negativo da pressão competitiva sobre muitas mulheres, existem outras possíveis implicações sobre a sua formação acadêmica: relativamente menos mulheres são selecionadas em processos competitivos, o que não necessariamente reflete habilidades inferiores.

O efeito distinto da competição sobre o desempenho de homens e mulheres foi identificado já desde a infância pelo o experimento de Gneezy e Rustichini, (2004), conduzido com crianças israelenses. O experimento consistiu em uma prova de corrida com duas etapas, uma corrida individual e outra em pares (uma criança contra a outra). Não foram encontradas diferenças de gênero estatisticamente significativas na performance individual, na situação competitiva, porém, os meninos aumentaram seu desempenho consideravelmente, principalmente quando o oponente era do sexo feminino, mas as meninas não. O ambiente competitivo,

assim, criou um hiato de performance entre os sexos. Esse experimento foi replicado por Dreber et al. (2011) para uma amostra de crianças suecas incluindo, além da corrida, outras atividades como dança e corda. Contudo, dessa vez, não foram encontradas diferenças significativas entre meninos e meninas na reação à competição em nenhuma das tarefas. As autoras argumentam que as diferenças comportamentais de gênero não devem ser generalizadas. Sendo a Suíça um dos países mais igualitários do mundo, é possível que esse resultado se deva ao tratamento mais equânime oferecido a mulheres e homens nessa sociedade em relação à israelense, logo, existiria um componente social e cultural na determinação de comportamentos de gênero (DREBER ET AL., 2011). A ideia de que influências sociais determinam comportamentos, como inclinações competitivas, foi denominada nesta dissertação como *hipótese da socialização*. A socialização de gênero se inicia desde infância – na verdade, já se inicia com a frase: “é menino ou menina?” (GLEITMAN ET AL., 2000, p. 499). A partir de então, sob a hipótese da socialização, meninos e meninas aprendem a se comportar de acordo com papéis de gênero definidos socialmente.

A hipótese da socialização encontra respaldo na literatura, inclusive para explicar as diferenças de gênero em competitividade. Booth e Nolen (2012b), por exemplo, compararam as preferências pela competitividade de crianças de escolas mistas e não-mistas do Reino Unido com o objetivo de captar possíveis efeitos da socialização de gênero em cada um desses ambientes. O experimento seguiu o desenho proposto por Niederle e Vesterlund (2007): algumas tarefas (no caso, labirintos) deveriam ser resolvidas em esquemas competitivos e não-competitivos, em seguida, os participantes escolheriam um desses esquemas para uma terceira rodada. Foram encontradas diferenças substanciais entre as escolhas de meninas de colégios mistos e não-mistos. As meninas de escolas não-mistas se comportaram de forma mais parecida com os meninos da outra instituição (escolheram competir com mais frequência), até mesmo quando foram atribuídas aleatoriamente a grupos mistos, isto é, a presença de meninos não afetou sua escolha. Portanto, as meninas de escolas não-mistas foram tão propensas quanto os meninos a escolher o ambiente competitivo, enquanto as meninas de escolas mistas optaram com mais frequência pelo esquema não-competitivo. Tal resultado sugere que as diferenças de gênero em competitividade refletem, de certo modo, a aprendizagem social. Sob a ótica do modelo de Identidade exposto no capítulo anterior, se o comportamento

competitivo faz parte da identidade masculina, mas não da feminina, é provável que as meninas de escolas mistas façam escolhas relativamente menos competitivas para não contradizer sua identidade social e a de outros naquele ambiente (BOOTH E NOLEN, 2012b).

A identidade de gênero pode variar de acordo com o sistema social prevalecente, assim, diferentes culturas podem apresentar diferentes atribuições de comportamento para cada sexo. Se isso ocorre, comportamentos possivelmente estão correlacionados com questões sociais. Com base nisso, o estudo de Gneezy et al. (2009) analisou as preferências pela competitividade de homens e mulheres em duas sociedades distintas: Maasai na Tanzânia e Khasi na Índia. A primeira é uma sociedade patriarcal, enquanto a segunda é matrilinear. A tarefa prescrita aos participantes consistiu no lançamento de uma bola de tênis em um recipiente com diferentes tipos de compensação, competitivas ou não. Foi concluído que as mulheres de Maasai evitavam a competição tanto quanto as mulheres ocidentais em estudos similares – os homens de Maasai competiam duas vezes mais do que as mulheres. Contudo, essa situação se reverteu em Khasi onde as mulheres escolheram o ambiente competitivo mais do que eles. Outro estudo conduzido por Flory et al. (2015), na mesma linha de análise, identificou que as mulheres de sociedades matrilocais da área rural de Malawi também foram mais competitivas do que as mulheres de sociedades patrilocais da mesma região. Enquanto um hiato de gênero se sobressaiu nas sociedades patrilocais, ele não existiu, e até se reverteu, nas sociedades matrilocais. As conclusões desses experimentos, por fim, sugerem que as sociedades centradas na figura masculina (como a sociedade ocidental) possivelmente apresentam prescrições de comportamentos que acentuam a aversão a competição entre muitas mulheres; existiriam, portanto, influências sociais sobre comportamentos.

Outra explicação para as diferenças comportamentais entre homens e mulheres é dada pela *hipótese evolutiva*, que estabelece que comportamentos são determinados por causas biológicas. Sob essa visão, os diferenciais de gênero na reação à competição derivam de pressões evolutivas que atuaram ao longo da história humana de forma a incentivar comportamentos competitivos em homens, como para a reprodução, e não competitivos em mulheres, como para o cuidado da prole (FLORY ET AL., 2015). Assim, sob esse argumento, comportamentos são características geneticamente adquiridas que se distinguem entre homens e

mulheres devido às diferentes estratégias evolutivas que cada um tomou para maximizar sua aptidão genética. As mulheres seriam menos competitivas do que os homens, por exemplo, em razão de diferenças hormonais como menos testosterona (BATEUP ET AL., 2002) ou diferentes ciclos hormonais (BUSER, 2012; WOZNIAK ET AL., 2014). É provável que ambas as causas – social e biológica – sejam conjuntamente responsáveis por comportamentos (CROSON E GNEEZY, 2009; BERTRAND, 2011). De qualquer forma, o diferencial de gênero em competitividade não deixa de ser um elemento relevante e potencialmente limitador da igualdade de gênero no mercado de trabalho ao afetar o desempenho relativo e as escolhas profissionais de muitas mulheres no mundo.

3.2 AVERSÃO AO RISCO

Muitos trabalhos e oportunidades de negócios envolvem incertezas e exigem a tomada de riscos. Tomar riscos significa balancear recompensas potenciais contra possíveis consequências negativas de um determinado curso de ação, altas recompensas são normalmente associadas a grandes perdas. Em uma empresa, a propensão de um gerente a procurar ou evitar tais opções de alto risco pode ter sérias implicações financeiras. O perfil de risco de um gerente, portanto, pode determinar sua contratação. O empreendedorismo também envolve grandes incertezas, assim, a capacidade de um empresário para interpretar e responder às incertezas muitas vezes determina o sucesso ou fracasso do empreendimento. Sendo assim, um maior grau de aversão ao risco pode limitar potenciais empreendedores e profissionais de negócios. Bonin et al. (2007) demonstraram empiricamente que indivíduos com maior aversão ao risco tendem a se auto-selecionar para ocupações mais estáveis, as quais tendem a pagar relativamente menos. Outros estudos confirmam que os salários são mais altos em ocupações cuja variância de rendimentos é maior (HARTOG ET AL. 2003) ou entre indivíduos com maior disposição a assumir riscos (SHAW, 1996). Logo, as preferências de risco podem determinar rendimentos e escolhas ocupacionais. Diversos estudos sugerem que as mulheres, em média, estão menos dispostas a assumir riscos do que os homens (ECKEL E GROSSMAN, 2002; CHARNESS E GNEEZY, 2012), o que pode influenciar seus resultados no mercado de trabalho.

A literatura empírica sobre as diferenças de gênero na tomada de risco é vasta; boa parte dos estudos consiste em experimentos que comparam como homens e mulheres escolhem entre determinadas apostas ou como valorizam apostas arriscadas. Por exemplo, Charness e Gneezy (2012) coletaram os dados de diversos experimentos como Charness e Gneezy (2004), Yu (2006), Dreber e Hoffman (2007), Charness e Gneezy (2010), Dreber et al. (2010), entre outros, os quais eram baseados em desenhos similares – um jogo de investimento – mas não necessariamente com o mesmo objetivo final. Charness e Gneezy (2012) analisaram os dados de interesse, isto é, os dados relacionados aos diferenciais de gênero nas decisões de investimento, baseando-se assim em milhares de observações provenientes de diferentes pesquisadores e em diferentes contextos – o que permite maior robustez nos resultados. O jogo de investimento consistia, em suma, na decisão de investir em uma opção arriscada \$x do valor recebido no início da rodada; quanto mais avesso ao risco, menor o investimento. No geral, Charness e Gneezy (2012) reportaram encontrar fortes evidências de que as mulheres são, em média, mais avessas ao risco do que os homens, ao menos em suas decisões de investimento. Os autores argumentaram ainda que, uma vez que esses resultados se repetem em diferentes contextos, as mulheres possivelmente distinguem-se fundamentalmente dos homens na tomada de risco.

O experimento conduzido por Eckel e Grossman (2002) solicitou aos participantes, estudantes de universidades estadunidenses, que escolhessem entre cinco apostas, as quais diferenciavam-se quanto a variância e ao retorno esperado. Os participantes receberiam um valor de acordo com os resultados das apostas realizadas. Foi identificado que os homens escolheram, em média, apostas mais arriscadas e com maiores retornos financeiros. Motivados pelo trabalho de Kahneman e Tversky (1979) que constata que a interpretação do risco se difere para ganhos (montantes de pagamentos positivos) e perdas (montantes de pagamentos negativos), Eckel e Grossman (2002) também encontraram que, em ambos os casos (de perdas ou ganhos), as mulheres apresentaram um mais alto nível médio de aversão ao risco do que os homens. Neste mesmo experimento, também foi solicitado aos participantes que tentassem adivinhar as opções de aposta dos demais. Verificou-se que tanto os homens quanto as mulheres superestimaram a aversão ao risco alheia, mas superestimaram especialmente a aversão ao risco de mulheres, isto é, acreditaram que as mulheres tomariam decisões ainda menos

arriscadas do que efetivamente o fizeram. Esse resultado indica a existência de suposições tendenciosas em relação às decisões de risco das mulheres. Estereótipos de gênero em relação à tomada de risco, sejam eles verdadeiros ou não, podem ser prejudiciais à carreira de muitas mulheres, especialmente para aquelas que estão fora da média populacional. Esse é o caso de muitas profissionais de negócios, como mostraram os estudos de Johnson e Powell (1994) e Maxfield et al. (2010).

Johnson e Powell (1994) compararam a tomada de risco de indivíduos que possuíam formação gerencial e de indivíduos que não possuíam esta formação com base em dados de apostas no Reino Unido. Enquanto na subpopulação não gerencial foi identificado que, de fato, as mulheres são mais avessas ao risco do que os homens, na subpopulação gerencial homens e mulheres apresentaram propensões ao risco semelhantes e tomaram decisões de igual qualidade. Similarmente, Maxfield et al. (2010) analisaram as atitudes de risco de uma população gerencial em situações que simulavam escolhas reais de trabalho e encontraram neutralidade de gênero na tomada de risco. Esses resultados, possivelmente, derivam de um viés de seleção, já que indivíduos que assumem mais riscos tendem a escolher posições de gerência. Contudo, eles também evidenciam que muitas mulheres constituem importantes exceções à regra. Assim, generalizações do comportamento feminino, se traduzidas em discriminação estatística, podem ser prejudiciais a muitas profissionais de negócios.

Outros estudos fora do laboratório também sugerem que as mulheres investem menos do que homens em ativos arriscados (HINZ ET AL., 1997; BAJTELSMIT E VANDERHEI, 1997; JIANAKOPOLOS E BERNASEK, 1998; SUNDEN E SURETTE, 1998), contudo, nesses casos ressalta-se que a preocupação com variáveis omitidas é mais pronunciada. Por exemplo, é possível que as opções de investimento apresentadas às mulheres sejam mais conservadoras do que as opções apresentadas aos homens (BAJTELSMIT E BERNASEK, 1996). Wang (1994) reportou que consultores de investimento tendem a tratar clientes homens melhor do que clientes mulheres, gastando mais tempo com eles e oferecendo-os uma maior variedade de investimentos de alto retorno e, conseqüentemente, de mais alto risco. Esse comportamento pode refletir concepções estereotipadas de gênero, não somente em relação à aversão ao risco, mas também em relação à capacidade das mulheres em realizar bons investimentos. Nesse ponto, Grable e Lytton (1999)

demonstraram que consultorias de investimento, com frequência, analisam as preferências de risco dos investidores com base em características demográficas e socioeconômicas dos mesmos ao invés de utilizar instrumentos técnicos, o que pode acarretar em vieses e fomentar a discriminação estatística. De qualquer forma, os diferenciais de gênero na alocação de portfólio impactam a riqueza relativa de homens e mulheres, agravando o fosso da desigualdade de rendimentos.

Assim como a competitividade analisada na seção anterior, existem evidências na literatura que corroboram a relevância de aspectos sociais e biológicos na determinação de preferências ao risco (BOOTH E NOLEN, 2012a; STANSON ET AL., 2011; SAPIENZAA ET AL., 2009). O experimento conduzido por Booth e Nolen (2012a), por exemplo, encontrou que as meninas de escolas não-mistas tiveram maior propensão a escolher apostas arriscadas do que as meninas de escolas mistas, sendo suas escolhas semelhantes às dos meninos (de escolas mistas ou não). Tal resultado sugere a influência da socialização sobre este comportamento, possivelmente devido a maior necessidade de afirmação da identidade de gênero em escolas mistas (BOOTH E NOLEN, 2012a). Stanton et al. (2011) e Sapienza et al. (2009), porém, sugerem o papel de aspectos biológicos, particularmente a influência dos níveis de testosterona sobre a tomada de risco. Sendo a testosterona um hormônio produzido naturalmente mais por indivíduos do sexo masculino, essa diferença biológica pode se traduzir em diferenças comportamentais de gênero. No estudo de Stanton et al. (2011), indivíduos com mais altos de níveis testosterona, homens e mulheres, apresentaram maior disposição a assumir riscos. Sapienza et al. (2009), por sua vez, reportaram uma relação negativa entre aversão ao risco e testosterona em mulheres, mas não em homens. Tal relação foi mais forte para baixas concentrações do hormônio, isto é, quanto menores os níveis de testosterona, maior a aversão ao risco. Adicionalmente, Sapienza et al. (2009) verificaram que a aversão ao risco e a concentração de testosterona foram capazes de predisser as escolhas ocupacionais dos alunos de MBA analisados no estudo: indivíduos com altos níveis de testosterona (na maioria homens) foram mais propensos a seguir carreiras de risco em finanças. Portanto, as diferenças biológicas entre homens e mulheres parecem também ter influência sobre comportamentos, como atitudes de risco, podendo afetar escolhas profissionais.

É importante acrescentar que alguns autores discordam que as evidências do diferencial de gênero na tomada de risco sejam, de fato, conclusivas. Filippin e Crosetto (2016) reanalisaram os dados de diversos estudos de aversão ao risco e identificaram que as diferenças de gênero na tomada de risco se correlacionavam sistematicamente com as características do método de elicitación de dados utilizado para medir as atitudes de risco individuais, comumente o método de Holt e Laury (2002 *apud* FILIPPIN E CROSETTO, 2016). Ou seja, as diferenças de gênero observadas na literatura se mostram sensíveis a esse método. Além disso, Filippin e Crosetto (2016), ao aumentar o poder estatístico do teste, verificaram que, em geral, a magnitude das diferenças de gênero, embora significativa, foi economicamente sem importância.

Nelson (2016), por sua vez, fez uma crítica à metodologia e à interpretação dos resultados de muitos estudos de aversão ao risco. Ao revisar a coletânea de experimentos contidas no trabalho de Charness e Gneezy (2012), a autora argumentou que as diferenças de gênero são vistas equivocadamente como categóricas e erroneamente aplicadas ao nível individual. Na verdade, as diferenças de gênero, quando ocorrem, só são corretamente identificadas em indicadores agregados, como médias. Segundo ela, as diferenças em médias não são substancialmente grandes em relação à quantidade de variabilidade intra-sexo para justificar fazer inferências sobre comportamentos individuais. Ademais, Nelson (2016) afirma que as diferenças agregadas, quando existem, podem ser atribuídas, em parte, a estereótipos de gênero e vieses de confirmação, isto é, a tendência que existe entre os próprios pesquisadores de buscar resultados que confirmem suas expectativas.

Diversos estudos sugerem que as mulheres são, em média, mais avessas ao risco do que homens. Contudo, novos trabalhos e métodos são necessários para afirmar isso categoricamente. Se as mulheres são mais avessas ao risco do que homens, isso possivelmente terá influência sobre o diferencial de gênero em carreiras, salários e riqueza. Se as mulheres são mais avessas ao risco do que homens, também é verdade que muitas mulheres tomam atitudes de risco semelhantes a eles. Porém, em que medida a aversão ao risco afeta os resultados reais das mulheres no mercado de trabalho, ou em que medida esse estereótipo pode afetar a carreira de muitas mulheres, são questões que permanecem em aberto.

3.3 PREFERÊNCIAS SOCIAIS

As preferências sociais incluem atitudes em relação à redistribuição e ao comportamento pró-social, relacionando-se assim a conceitos como reciprocidade, altruísmo, justiça e aversão à desigualdade (CROSON E GNEEZY, 2009). Tal conceito também inclui preferências em relação a objetivos mais amplos de vida e de carreira como, por exemplo, a preferência por outras esferas da vida além da profissional (e.g. família) ou preferências por características não pecuniárias do trabalho (e.g. contribuição social). Quando os indivíduos possuem preferências sociais, outros *payoffs* são incluídos na sua função de utilidade, além de variáveis financeiras, o que pode impactar resultados e escolhas ocupacionais (FREEMAN E HIRSCH, 2008; FORTIN, 2008; FERRIMAN ET AL., 2009; BOUDARBAT E MONTMARQUETTE, 2009; GROVE ET AL., 2011). Considerando suas preferências sociais, por exemplo, os indivíduos podem se auto-selecionar em ocupações que possuem determinados atributos do trabalho, como oportunidades de sucesso e dinheiro, ou a valorização social do emprego e oportunidades de interação com outras pessoas (FREEMAN E HIRSCH, 2008, BOUDARBAT E MONTMARQUETTE, 2009; GROVE ET AL., 2011).

Diferenças de gênero em preferências sociais têm sido amplamente estudadas pela literatura, especialmente no que se refere às preferências redistributivas. Sobre isso, tem sido argumentado que as mulheres tendem a ser mais socialmente orientadas (pró-distribuição) do que os homens. Segundo Bertrand (2011), essa constatação, em parte, é utilizada para explicar a menor inclinação das mulheres a competir e negociar⁹, o que também pode impactar resultados no mercado de trabalho (BABCOCK E LASCHEVER, 2003; BUSER ET AL., 2014;

⁹ Alguns trabalhos têm demonstrado que as mulheres, em média, tendem a não preferir ou ter performance pior em uma negociação do que os homens (BOWLES ET AL., 2005; BABCOCK E LASCHEVER, 2003; SMALL ET AL., 2007). Argumenta-se que isso está associado à menor autoconfiança (ver seção 3.5) e às distintas preferências sociais e competitivas, uma vez que a negociação pode ser vista como uma competição sobre a distribuição dos recursos (BERTRAND, 2011). O experimento de Bowles et al. (2005), por exemplo, identificou que o hiato de gênero em negociação não advinha da forma de negociação em si, mas das distintas preferências sociais. Verificou-se que as mulheres tenderam a negociar significativamente melhor quando negociavam em nome de terceiros em relação a quando negociavam em seu próprio nome – diferença que não foi verificada entre os homens (BOWLES ET AL., 2005). De qualquer forma, as diferenças de gênero em negociação podem impactar resultados no mercado de trabalho como, por exemplo, através da negociação do próprio salário (BABCOCK E LASCHEVER, 2003).

LANDAUD ET AL., 2016). Dentro do laboratório, as três principais formas de analisar preferências redistributivas têm sido através dos experimentos do Ditador (BOLTON E KATOK, 1995; ECKEL E GROSSMAN, 1998; ANDREONI E VESTERLUND, 2001), Ultimato (SOLNICK, 2001; ECKEL E GROSSMAN, 2001) e Bens Públicos (NOWELL E TINKLER, 1994; CADSBY E MAYNES, 1998)¹⁰. Boa parte desses experimentos foi revisada por Eckel e Grossman (2008) e Croson e Gneezy (2009). Os resultados, contudo, não foram conclusivos a respeito do diferencial de gênero pois variaram muito de estudo para estudo. Eckel e Grossman (2008) sugerem que o desenho dos experimentos importa muito para explicar essa variabilidade. Segundo os autores, as evidências que apontam que as mulheres são mais socialmente orientadas são mais fortes quando o desenho experimental é capaz de abstrair preferências de risco (as quais podem impactar os resultados supondo as diferenças de gênero nesse comportamento) e prover maior anonimidade aos participantes (já que homens e mulheres podem se diferenciar na forma como se importam com o julgamento de outros). Croson e Gneezy (2009), por sua vez, concluem que as preferências sociais das mulheres, na verdade, são mais maleáveis e dependentes do contexto, ainda assim, é possível afirmar que elas são mais sensíveis a sinais sociais do que os homens.

Fora do laboratório, algumas evidências de preferências redistributivas são indiretas como, por exemplo, sua influência sobre a opção política. Estudos têm demonstrado que as mulheres de hoje tendem a ser mais inclinadas à esquerda política do que os homens (EDLUND E PANDE, 2002; INGLEHART E NORRIS, 2000; EDLUND ET AL., 2005; ALESINA E LA FERRARA, 2005), apesar de existirem possíveis explicações econômicas, além de psicológicas, em jogo nessa escolha política (BERTRAND, 2011). Ainda assim, Alesina e Giuliano (2009), em um estudo utilizando *surveys* dos Estados Unidos e de outros países, encontraram que as mulheres tenderam a ser significativamente mais favoráveis a redistribuição do que os homens, mesmo após controlar por ideologia política e outras características

¹⁰ Em suma, nos jogos do Ultimato e Ditador, um jogador sugere como dividir uma determinada quantia monetária entre ele e outro jogador. No jogo do Ultimato, porém, o outro jogador pode recusar a oferta – nesse caso, ambos deixam de receber. No jogo dos bens públicos, cada jogador deve decidir o quanto do seu valor inicial irá contribuir para um fundo público; a quantidade do fundo é posteriormente dividida entre todos os jogadores, independente de sua contribuição.

individuais. Consistente com esse resultado, Funk e Gathmann (2009), ao analisar dados do eleitorado da Suíça, verificaram que as mulheres ofereceram relativamente maior apoio a políticas redistributivas e gastos em saúde do que os homens, e maior oposição a gastos militares. O hiato de gênero nestas opções se manteve mesmo após controlar por características socioeconômicas dos indivíduos, o que sugere que as diferenças em preferências sociais podem ser independentes da renda.

Além das preferências redistributivas, no que concerne às preferências sociais, alguns estudos também demonstram que as mulheres, em média, tendem ser mais holísticas em relação aos seus objetivos de vida e carreira relativamente aos homens. Por exemplo, Ferriman et al. (2009) analisou informações de alguns dos melhores alunos de graduação nas áreas de matemática e ciência dos Estados Unidos (com dados relativos ao início da graduação obtidos em 1992 e dez anos depois de sua formação em 2003-2004), bem como de indivíduos em torno dos 30 anos de idade considerados altamente talentosos na área matemática quando mais jovens. A delimitação da amostra foi proposital para comparar indivíduos com habilidades e interesses vocacionais similares. De fato, em diversas categorias os participantes de ambos os sexos relataram visões de mundo e valores parecidos entre si, contudo algumas diferenças foram notáveis. Os homens atribuíram maior importância a oportunidade de uma carreira em tempo integral, a ganhar muito dinheiro e a ser bem-sucedido profissionalmente. Eles concordaram com mais frequência que desejavam ser reconhecidos como os melhores profissionais em suas áreas e que tendiam a colocar seus próprios interesses em primeiro lugar. As mulheres, por sua vez, valorizaram relativamente mais o retorno de suas funções à comunidade e a importância de família e amigos. Elas concordaram com mais frequência que podem efetuar múltiplas tarefas e que a sociedade tem responsabilidade de satisfazer as necessidades básicas de seus membros. Essas diferenças de gênero foram consistentes com a renda e ocupação dos indivíduos, considerando que os homens foram mais devotos à esfera profissional e apresentaram maior interesse por compensação financeira (FERRIMAN ET AL., 2009). Consistente com esses resultados, alguns estudos também demonstram que a remuneração esperada e o status social são determinantes mais importantes da escolha acadêmica para os homens do que para as mulheres (FREEMAN E HIRSCH, 2008, BOUDARBAT E MONTMARQUETTE, 2009), o que sugere possíveis implicações dessas preferências também sobre a distribuição ocupacional.

Fortin (2008) também testou pela presença de diferenças de gênero em traços comportamentais (como a importância atribuída ao dinheiro/trabalho e pessoas/família) com o objetivo de mensurar seus efeitos sobre o salário dos jovens analisados. O estudo foi conduzido com dados longitudinais de uma pesquisa na área de educação dos Estados Unidos. A pesquisa abarcava questionários que incluíam perguntas diversas sobre a vida pessoal e a carreira de estudantes e recém-graduados no Ensino Médio. Foram selecionados duas coortes para análise, as quais foram acompanhadas por meio dos questionários durante determinados anos, entre 1972-1986 para a primeira coorte e 1988-2000 para o segundo. Como esperado, foram encontradas diferenças significativas de gênero nas respostas: os homens se mostraram relativamente mais ambiciosos e valorizavam mais o dinheiro (o que foi captado através da concordância com afirmações como a importância de “*ganhar muito dinheiro*”), enquanto as mulheres valorizavam mais pessoas e família (captado através da concordância com afirmações como a importância da “*oportunidade de ser útil aos outros e à sociedade*” e da “*oportunidade de trabalhar com pessoas, ao invés de coisas*”). E tais preferências (atributos não-cognitivos) tiveram relação com hiato salarial de gênero, já que os homens tenderam a pontuar mais alto em fatores que são preditivos de resultados financeiramente melhores no mercado de trabalho. A maior importância atribuída ao dinheiro/trabalho teve impacto positivo e relevante sobre o salário, contabilizando com parte não trivial do hiato salarial de gênero (FORTIN, 2008). Resultados similares e altamente significativos em relação a importância de preferências não pecuniárias do trabalho na mensuração do hiato salarial de gênero também foram encontrados por Grove et al. (2011) ao analisar estudantes de MBA dos Estados Unidos.

Uma outra conclusão interessante do estudo da Fortin (2008) é que tanto os salários quanto as preferências de homens e mulheres, apesar de ainda distantes, tenderam a convergir na comparação entre as coortes. As mulheres da *coorte* mais jovem, possivelmente mais envolvidas com a dinâmica do mercado profissional, apresentaram comportamentos relativamente mais parecidos com a média masculina. Para a Teoria do Desenvolvimento Cognitivo, de acordo com Bussey e Bandura (1999), os indivíduos desenvolvem concepções estereotipadas de gênero a partir do que veem e ouvem ao longo da infância. Uma vez que alcançam a constância de gênero – a crença de que seu próprio gênero é fixo – valorizam positivamente sua identidade de gênero e procuram se comportar de forma

congruente com essa concepção. Sob essa visão, alinhada com o modelo de Identidade exposto no primeiro capítulo, espera-se que com a mudança gradual dos papéis de gênero na sociedade, especialmente com as mulheres ocupando mais postos de trabalho e se afastando dos trabalhos domésticos, o estereótipo de gênero e, assim, comportamentos e preferências também tendem a se modificar. De fato, estudos têm reportado que as mulheres cada vez mais se identificam com atributos de personalidade “masculinos” (SPENCE E BUCKNER, 2000) e que a sociedade tem visto as mulheres de hoje como mais “masculinas” do que as mulheres do passado (CEJKA E EAGLY, 1999; DIEKMAN E EAGLY, 2000).

Sobre isto, vale uma reflexão. Entre economistas, é comum destacar a relevância das preferências sobre resultados e escolhas, inclusive sobre escolhas ocupacionais (ALTONJI e BLANK, 1999). Tais preferências, porém, costumam ser consideradas variáveis exógenas às análises convencionais, isto é, definidas fora do espectro analítico. Mas as preferências individuais não podem ser descoladas da análise social e conjuntural. Isto é, elas possivelmente são influenciadas por estereótipos e normas sociais que precisam ser consideradas. Mais detalhes sobre estereótipos de gênero, e sua influência sobre escolhas e comportamentos na próxima seção.

3.4 ESTEREÓTIPOS

Estereótipos podem ser definidos como crenças socialmente compartilhadas a respeito de membros de uma categoria social, sendo aplicadas diretamente a um indivíduo pertencente a esta categoria, com a pressuposição que ele compartilhe todas as características presumidas dessa categoria social (PEREIRA, 2002). Em outras palavras, é o julgamento de membros de um grupo social por meio de características presumidas desse grupo. Muitos estereótipos são implícitos, isto é, influenciam julgamentos ou ações de forma automática e inconsciente (GREENWALD E BANAJI, 1995; NOSEK ET AL., 2002a; NOSEK ET AL., 2002b). Por exemplo, um estereótipo de gênero comum diz que as mulheres são piores em matemática do que os homens. Contudo, mesmo entre os indivíduos que afirmam acreditar que homens e mulheres são igualmente bons na área, é possível que eles associem a matemática mais fortemente aos homens do que às mulheres, como demonstrou o trabalho de Nosek et al. (2002b). Estudos da Psicologia sugerem que

homens e mulheres tendem a associar, principalmente de forma implícita, determinadas carreiras a determinado gênero (GREENWALD ET AL., 2002), já desde a infância (CVENCEK ET AL., 2011; STEELE, 2003). De fato, papéis sociais de gênero, os quais sustentam estereótipos, são assimilados desde cedo através das mais diferentes fontes culturais – pais, familiares, professores, mídia, líderes políticos e religiosos, etc. (CRESPI, 2004). Eccles et al. (1990) demonstraram que a percepção dos pais em relação à habilidade dos filhos foi distorcida por concepções estereotipadas de gênero, além disso, ela influenciou a auto-percepção e a escolha de atividades escolares das crianças. Outros estudos também sugerem que as expectativas de pais ou professores afetam as percepções de crianças em relação às próprias habilidades (PARSONS ET AL., 1982; ECCLES ET AL., 1990; FROME E ECCLES, 1998; TIEDEMANN, 2000; MCGRATH E REPETTI, 2000; AMBADY ET AL., 2001; BOHLMANN E WEINSTEIN, 2013; PESU ET AL., 2016). Estereótipos, assim, podem influenciar comportamentos e crenças individuais desde cedo.

Do ponto de vista social cognitivo, os estereótipos são uma forma de economia de energia mental pois permitem classificações simples, contudo, eles podem criar grandes imprecisões e vieses de julgamento (BORDALO ET AL., 2016). A relevância de vieses implícitos causados por estereótipos pode ser percebida nos esforços de psicólogos das Universidades de Harvard, Virgínia e Washington, em criar um projeto sem fins lucrativos chamado *Project Implicit*.¹¹ O objetivo de tal projeto é chamar a atenção do público para a existência desses vieses cognitivos que podem facilmente traduzir-se em preconceito e discriminação (BURGESS E BORGIDA, 1999; SEKAQUAPTEWA, 2003; PLOUS, 2003; GREENWALD ET AL., 2015).

Segundo a Teoria da Congruência dos Papéis (*Role Congruity Theory*), proposta por Eagly e Karau (2002), o preconceito contra mulheres em algumas profissões origina-se da incongruência entre as expectativas em relação às mulheres (papéis de gênero femininos) e as expectativas em relação à ocupação em questão. Em outras palavras, concepções estereotipadas de gênero, ao criar expectativas de como as mulheres devem ser e agir, podem gerar reações negativas quando as prescrições de comportamento esperadas são violadas, como é o caso

¹¹ A página online do projeto está disponível em <<https://implicit.harvard.edu/implicit/>>

da participação mulheres em ocupações tradicionalmente masculinas. Essa ideia segue as conclusões teóricas do modelo de Identidade exposto no primeiro capítulo desta dissertação.

No campo empírico, estudos demonstram que as mulheres de sucesso em ocupações “masculinas” são mais hostilizadas e menos desejáveis como chefes do que homens idênticos (RUDMAN E GLICK, 1999; RUDMAN E GLICK, 2001; HEILMAN ET AL., 2004; HEILMAN E OKIMOTO, 2007), recebem menos crédito pelo mesmo trabalho (exceto se suas contribuições são explícitas) (HEILMAN E HAYNES, 2005) e avaliações piores se apresentam atributos considerados “masculinos”, isto é, quando contrariam ainda mais seu papel de gênero (BRESCOLL E UHLMANN, 2008; HEILMAN E OKIMOTO, 2007). Outros estudos demonstram a existência de vieses implícitos na avaliação da competência de mulheres em áreas ditas “masculinas” (EAGLY ET AL., 1992; GOLDIN E ROUSE, 2000; DAVISON E BURKE, 2000; BOLDRY ET AL., 2001; UHLMANN E COHEN, 2005; CASTILLA E BENARD, 2010; MOSS-RACUSIN ET AL., 2012), fenômeno psicológico denominado *viés do observador*.

Por essas e outras razões, as mulheres em ocupações “masculinas” tendem a reportar um maior desconforto e insatisfação com o ambiente de trabalho em relação às mulheres em ocupações tradicionalmente “femininas” (JANSSEN E BACKES-GELLNER, 2016)¹². Aliás, muitas mulheres sequer adentram aquelas ocupações porque acreditam, segundo estereótipos, serem inapropriadas para si. E até mesmo a performance pode ser afetada por essa crença. Problemas na performance de indivíduos negativamente estereotipados para realizar uma função são amplamente documentados pela literatura (SPENCER ET AL., 1999; KRAY ET AL., 2002; JOHNS ET AL., 2005; GÜNTHER ET AL., 2010; KIEFER E SEKAQUAPTEWA, 2006; TOMASETTO ET AL., 2011) – fenômeno denominado *ameaça do estereótipo*. Isso significa que algumas mulheres podem ter seu desempenho minado em algumas atividades se elas acreditam, segundo

¹² O estudo de Janssen e Backes-Gellner (2016) demonstrou que, apesar das mulheres em ocupações “masculinas” reportarem maior insatisfação com o ambiente de trabalho, elas se mostram mais satisfeitas com suas rendas, uma vez que tais ocupações tendem a ser relativamente melhor remuneradas.

estereótipos, serem menos capazes de realizá-la. A *ameaça do estereótipo* e o *viés do observador* são fenômenos psicológicos inconscientes amplamente estudados pela Psicologia Social, os quais podem influenciar resultados no mercado de trabalho tanto pelo lado da demanda por trabalho (*viés do observador*), quanto pelo lado da oferta (*ameaça do estereótipo*). Cada um desses conceitos, bem como algumas evidências empíricas, serão apresentadas a seguir.

3.4.1 Viés do Observador

O *viés do observador* significa que vieses inconscientes e visões estereotipadas influenciam o julgamento do avaliador em relação a performance alheia. Em outras palavras, o observador enfatiza o comportamento que espera encontrar (a partir de suposições, crenças e inclinações pessoais) e não percebe o comportamento que não espera (ESWARAN, 2014). Assim, para funções estereotipicamente masculinas ou femininas, espera-se que o gênero seja um importante determinante desse julgamento. Davison e Burke (2000), por exemplo, demonstraram em uma meta-análise com informações de 49 estudos, que os homens receberam melhores avaliações em ocupações “masculinas” (por exemplo, vendedor de automóveis e corretor de seguro de vida) e que as mulheres receberam melhores avaliações em ocupações “femininas” (por exemplo, secretária e professora de economia doméstica). Essas avaliações foram baseadas em currículos idênticos exceto pelo nome, o qual permitia a identificação do sexo do indivíduo. Os vieses reportados foram significativos, por exemplo, em ocupações masculinas 59% dos homens e apenas 42% das mulheres foram selecionadas para o emprego. Além disso, em trabalhos considerados neutros em termos de gênero (por exemplo, psicólogo e assistente editorial), candidatos homens foram ainda preferidos, embora em menor grau relativamente às ocupações “masculinas”. Em geral, portanto, verificou-se que candidatos homens obtiveram vantagem frente as mulheres equivalentes, exceto em profissões “femininas”.

Os experimentos de Uhlmann e Cohen (2005) também identificaram um viés de favorecimento em relação a capacidade de homens em ocupações “masculinas” (chefe de polícia) e de mulheres em ocupações “femininas” (professora), sendo a importância dos mesmos critérios de desempenho nesta avaliação subestimada ou exagerada dependendo do gênero do candidato, isto é, a definição de mérito se

mostrou flexível em benefício de certos grupos. Adicionalmente, verificou-se que o estabelecimento de critérios rígidos antes da avaliação, ao reduzir a ambiguidade de cunho psicológico, demonstrou ser uma intervenção eficaz para reduzir tal viés. A existência de vieses inconscientes, enfim, pode criar barreiras à entrada de mulheres em ocupações que culturalmente não correspondem ao seu gênero, independente de suas habilidades reais. Goldin e Rouse (2000) demonstraram como tais barreiras influenciaram o processo seletivo de Orquestras Sinfônicas dos Estados Unidos.

Até os anos 70 e 80, os membros das orquestras costumavam ser escolhidos cuidadosamente pelos maestros. Embora muitos participassem da audição, a maior parte dos escolhidos pertencia a um grupo seletivo de homens (GOLDIN E ROUSE, 2000). Muitos maestros na época, encarregados das audições, reportaram publicamente acreditar que as mulheres tinham habilidades musicais inferiores às dos homens. Com o objetivo de tornar a orquestra mais democrática e minimizar a parcialidade nas audiências, a política de seleção foi modificada; a identidade do participante deixou de ser revelada, isto é, as audiências passaram a ser conduzidas às cegas. Goldin e Rouse (2000), ao analisar os dados das audiências, encontraram que o novo método aumentou substancialmente a probabilidade de mulheres serem contratadas e explicou em torno de 25% do aumento da proporção de mulheres nas orquestras de 1970 a 1996. Assim, se o conhecimento do gênero desperta estereótipos e processos inconscientes no avaliador, esconder esta informação – irrelevante no que diz respeito ao desempenho – também pode ser uma maneira eficaz de reduzir vieses.

A ciência é uma área majoritariamente ocupada por homens. Moss-Racusin et al. (2012) sugerem que vieses no recrutamento podem ser um dos fatores responsáveis em originar e retroalimentar a baixa presença de mulheres no ramo. O experimento conduzido pelos autores consistiu em enviar currículos para um processo seletivo de departamentos de Biologia, Química e Física de Universidades intensivas em pesquisa nos Estados Unidos. Os avaliadores desses departamentos acreditavam que os currículos se tratavam de candidatos reais que posteriormente iriam receber uma classificação e seus *feedbacks*. Verificou-se que as candidatas mulheres (isto é, com nome feminino) foram consideradas menos competentes do que homens idênticos, além de receberem menos ofertas de orientação profissional e menores salários. Esse viés se mostrou independente do gênero, idade, disciplina

e status de carreira do avaliador, o que sugere que ele provavelmente seja não intencional (implícito) e gerado a partir de estereótipos culturais generalizados (MOSS-RACUSIN ET AL., 2012). De qualquer forma, tal viés pode ter sérias implicações sobre o avanço da carreira de mulheres na área científica pois este, aparentemente, não se baseia somente em atributos meritocráticos.

Eagly et al. (1992) identificaram esse viés na avaliação de mulheres em posições de liderança. Através de uma meta-análise, mantendo todas as características constantes, exceto o sexo, foi encontrada uma pequena tendência de favorecimento a líderes homens, a qual, porém, foi mais pronunciada quando a liderança era realizada em estilos estereotipicamente masculinos, especialmente estilos autocráticos (ao invés de democráticos) e diretivos (ao invés de participativos). Favorecimentos a líderes mulheres não foram relatados em estilos de liderança “femininos” (considerados mais democráticos e participativos). Ainda, as avaliações de competência tenderam a desvalorizar a liderança de mulheres significativamente mais quando os avaliadores eram homens e quando as posições se tratavam de papéis predominantemente masculinos (líderes em cargos militares, por exemplo). De fato, outros estudos têm documentado grandes vieses favoráveis a homens em ocupações tradicionalmente masculinas como nas forças armadas. Biernat et al. (1998) demonstraram que capitãs mulheres eram percebidas como líderes menos competentes, mesmo controlando por experiência e outros fatores. No estudo de Boldry et al. (2001), os cadetes analisados demonstraram acreditar que os homens, mais do que as mulheres, possuíam as qualidades necessárias para uma boa performance militar; qualidades estas pontuadas a partir de critérios objetivos. Como homens e mulheres não apresentaram diferenças nesses critérios, os diferenciais de gênero obtidos na avaliação foram atribuídos a estereótipos, isto é, concepções prévias sobre os atributos que homens e mulheres possivelmente detêm. Nesse ponto, Eagly e Karau (2002) argumentam que as mulheres tendem a ser vistas como se não possuísem as qualidades “masculinas” necessárias para certos trabalhos, o que geraria esse viés.

Além das mulheres, o viés do observador também tem sido documentado no julgamento de outros grupos sociais, como afrodescendentes (BIERNAT E KOBRYNOWICZ, 1997; LEVINSON, 2007; ROSETTE ET AL., 2008). O viés do observador, enfim, pode se traduzir em discriminação mesmo que de forma inconsciente (UHLMANN E COHEN, 2005). Assim, grupos negativamente afetados

por ele muitas vezes precisam demonstrar competência extra para ganhar o mesmo reconhecimento (FOSCHI, 1996; BIERNAT E KOBRYNOWICZ, 1997). Em suma, o viés do observador, ao distorcer a avaliação com base em conceitos estereotipados, pode impactar os resultados relativos de homens e mulheres no mercado de trabalho, especialmente através da distribuição ocupacional.

3.4.2 Ameaça do Estereótipo

A *ameaça do estereótipo* expressa uma preocupação em confirmar uma crença, nem sempre verdadeira e não desejada, a respeito de seu grupo social – etnia, gênero, classe social, etc. (STEELE E ARONSON, 1995). A ameaça do estereótipo, assim, mostrou reduzir a performance de indivíduos em determinada função porque pertenciam a grupos negativamente estereotipados para realizá-la (STEELE E ARONSON, 1995; SPENCER ET AL., 1999; DAVIES ET AL., 2005; GÜNTHER ET AL., 2010; SPENCER ET AL., 2016). Os efeitos negativos da ameaça do estereótipo sobre a performance foram documentados em atividades como negociação (KRAY ET AL., 2002), cálculos matemáticos (SPENCER ET AL., 1999; SCHMADER, 2002; MCINTYRE ET AL., 2003; KIEFER E SEKAQUAPTEWA, 2006; TOMASETTO ET AL., 2011; MCINTYRE ET AL., 2005), decisões financeiras (CARR E STEELE, 2010), direção (YEUNG E VON HIPPEL, 2008), testes acadêmicos (WALTON E SPENCER, 2009; BLASCOVICH ET AL., 2001), entre outros. A redução da performance associada à ameaça ocorre devido a pressão extra para não confirmar estereótipos negativos ou ser julgado por eles. Por exemplo, estudos relacionados ao estereótipo de gênero na performance matemática demonstraram que as mulheres mais afetadas pela ameaça reportaram mais pensamentos negativos relacionados à área (CADINU ET AL., 2005), apresentaram maiores níveis de ansiedade (SPENCER ET AL., 1999; OSBORNE, 2001; OSBORNE, 2006) e maior ativação das regiões corticais associadas ao processamento de informações sócio-emocionais e menos das regiões associadas à resolução de problemas

matemáticos (KRENDL ET AL., 2008). Esses mecanismos podem afetar a memória de trabalho e, assim, o desempenho (TOMASETTO ET AL., 2011).¹³

Aronson et al. (2002) também argumentam que, com o passar do tempo, a ameaça do estereótipo pode gerar uma “desidentificação” (*disidentification*), isto é, uma desvalorização ou desvinculo com a atividade estereotipada em questão com o objetivo de proteger a própria autoestima da ameaça. Dessa forma, indivíduos estigmatizados podem reconceptualizar seus valores e gostos de modo a remover tal atividade de sua identidade. Assim, quando um indivíduo se vê em termos de um grupo negativamente estereotipado (por exemplo, "Eu sou mulher, e não se espera que mulheres sejam boas em matemática"), não apenas o desempenho pode ser afetado, mas as próprias escolhas e aspirações podem ser moldadas por essa crença (DAVIES ET AL., 2005). A ameaça do estereótipo pode prejudicar o senso de pertencimento e a motivação de muitas mulheres em determinadas áreas, especialmente naquelas funções estereotipicamente masculinas (CHERYAN ET AL., 2009; DEEMER ET AL., 2014). A seguir, serão apresentados alguns estudos empíricos sobre a ameaça do estereótipo no que concerne à questão de gênero.

Spencer et al. (1999) analisaram a performance de homens e mulheres em testes matemáticos, com objetivo de testar a crença popular e identificar se, de fato, as mulheres teriam um desempenho matemático inferior. Os participantes, universitários estadunidenses, tinham alta familiaridade com essa área de estudo. Os testes foram aplicados em dois diferentes cenários. Em um dos cenários foi dito explicitamente aos participantes que o teste produziu, no passado, diferenças de gênero. Nesse caso, os homens apresentaram desempenho superior no teste. Em outro cenário, porém, quanto foi dito o contrário (que o teste não produziu diferenças de gênero) – ainda que o teste fosse o mesmo – a performance de homens e mulheres foi muito similar. Segundo os autores, os resultados indicaram fortes evidências da ameaça do estereótipo (SPENCER ET AL., 1999), pois o desempenho dependeu da medida em que o estereótipo esteve presente no psicológico das participantes, ao invés de refletir habilidades específicas de cada sexo.

¹³ Para uma discussão sobre os mecanismos que geram a ameaça ver Spencer et al. (2016) e Schmader et al. (2008).

Sobre isso, Kiefer e Sekaquaptewa (2006) demonstraram que a susceptibilidade à ameaça do estereótipo esteve correlacionada com o quanto as mulheres implicitamente associavam a matemática ao sexo feminino, ou seja, verificou-se que o efeito da ameaça do estereótipo sobre a performance foi reduzido entre as mulheres que, de forma inconsciente, associavam a matemática mais às mulheres. Assim, espera-se que a intensidade do efeito da ameaça esteja relacionada ao quanto os estereótipos influenciam os indivíduos. Sob a ótica do modelo da Identidade, as mulheres que mais valorizam a identidade de gênero (a qual baseia-se em estereótipos) como um importante aspecto de sua autoimagem possivelmente sofram mais desse fenômeno (SCHMADER, 2002), especialmente devido a maior necessidade de se adequar socialmente. De fato, em um estudo quase-experimental, Schmader (2002) verificou que, quando o sexo foi propositalmente associado à performance matemática, as mulheres com mais altos níveis de identificação de gênero tiveram performances piores do que os homens, ao passo que as mulheres com mais baixos níveis de identificação de gênero tiveram um desempenho equivalente a eles. Apenas quando não foi ressaltado aos participantes que a performance estaria associada ao gênero, o desempenho de homens e mulheres foi semelhante, independente da identidade.

Outra crença popularmente difundida é de que as mulheres são menos eficazes em negociações do que os homens. Tal característica pode afetar as decisões de carreira e de contratação de mulheres, afinal ambientes de negócios exigem bons negociantes. Kray et al. (2002) sugerem que a ameaça do estereótipo pode estar em jogo nesse caso. Em uma negociação, as mulheres carregam um fardo adicional que é a possibilidade de que qualquer coisa que digam ou façam seja interpretada à luz do estereótipo – o que pode produzir uma ameaça. Os autores, assim, testaram para essa possibilidade por meio de um experimento de negociação com estudantes de MBA nos Estados Unidos. O experimento foi decomposto em duas partes. A primeira consistiu em destacar alguns traços positivos de negociação característicos do estereótipo feminino (perspicaz, bom ouvinte e verbalmente comunicativo) para um dos grupos e, para outro, ressaltar características positivas que não pertenciam nem ao estereótipo feminino, nem ao masculino – um grupo controle. Na segunda parte, foram destacados os estereótipos de gênero considerados negativos para uma negociação. Um dos grupos foi informado de que características associadas ao estereótipo feminino (passividade, confiança na

intuição, exibição emocional) eram ruins para os negócios, enquanto o outro grupo foi informado de que características associadas ao estereótipo masculino (interesse próprio, racionalidade, expressão emocional limitada) eram ruins. Os resultados indicaram que o contexto ou a maneira como os estereótipos foram enfatizados importou mais do que o gênero do negociador. O desempenho médio das mulheres foi melhor na condição de desvantagem masculina, mas o desempenho dos homens foi melhor na condição de desvantagem feminina. Ou seja, parece existir uma flexibilidade dos efeitos da ameaça de estereótipo. O desempenho menos satisfatório esteve diretamente relacionado ao grupo que experimentou a ameaça, ou seja, ao grupo que acreditou que os atributos associados ao seu gênero produziram fracasso.

No tópico 3.1 desta seção foi abordada a questão da competitividade, ou como as mulheres tendem a ser menos competitivas do que os homens. Foi mencionado também, que há evidência que essa característica seja derivada de construções sociais. Diante disso, os estereótipos associados à conduta feminina podem ser uma razão para sua menor inclinação competitiva. Günther et al. (2010) buscaram averiguar essa questão. Através de um experimento, conduzido com universitários de Barcelona, verificou-se que as mulheres tenderam a não competir com homens em áreas onde acreditavam, segundo estereótipos (com razão ou sem razão), que perderiam de qualquer maneira – e o mesmo foi válido para os homens, embora em menor grau. O experimento consistiu em três tarefas: uma considerada tradicionalmente masculina (labirintos pois envolvem orientação espacial), outra feminina (reconhecimento de padrões e desempenho da memória) e outra neutra. A performance dos participantes foi comparada em dois cenários, um competitivo e outro não. Na tarefa masculina, os homens reagiram melhor à pressão competitiva, mas as mulheres não. Na tarefa feminina, ao contrário, as mulheres aumentaram sua performance no ambiente competitivo, enquanto eles não. Na tarefa neutra, cuja expectativa era de chances iguais, ambos tiveram desempenho melhor na condição competitiva.

Esse resultado sugere uma nova explicação do porquê muitas mulheres evitam a competição contra homens. Extrapolando para o mercado de trabalho, onde muitas funções são ainda tradicionalmente associadas ao gênero masculino, a competição pode gerar uma situação de ameaça do estereótipo para muitas mulheres. Além disso, o experimento de Inzlicht e Ben-Zeev (2000) demonstrou que

os déficits de performance femininos em ambientes estereotipados (tarefas matemáticas) foram proporcionais ao número de homens entre os participantes na realização da tarefa, isto é, os efeitos negativos dos estereótipos sobre as mulheres foram mais pronunciados quando elas eram minoria no grupo. Tal resultado também sugere que o efeito da ameaça é maior para mulheres em ocupações “masculinas” (seja no mercado de trabalho ou na academia), não apenas pela tarefa em si, mas simplesmente pela condição de minoria, a qual possivelmente reforça estereótipos de gênero.

Em um estudo sobre liderança, Davies et al. (2005) verificaram que as mulheres, quando expostas a comerciais de televisão estereotipados em relação à liderança, se tornaram mais suscetíveis a evitar o papel de líder e escolher o papel de subordinado em uma tarefa subsequente. Ou seja, a ameaça do estereótipo também demonstrou afetar as escolhas e aspirações dessas mulheres, além do efeito sobre a performance encontrado em outros estudos. Adicionalmente, em outro cenário, o comercial foi manipulado para incluir uma declaração que enfatizava que o gênero era irrelevante na capacidade de liderança, nesse caso, porém, verificou-se que a vulnerabilidade ao estereótipo foi eliminada. Esse resultado sugere uma possível intervenção para combater as distorções cognitivas da realidade que produzem a ameaça do estereótipo: a criação de um ambiente seguro para a identidade¹⁴. Essa intervenção tem sido defendida como uma forma de assegurar a meritocracia e reduzir vieses em situações que podem produzir a ameaça (SPENCER ET AL., 2016). Na verdade, ambientes livres de estereótipos negativos já desde a infância, como em casa e na escola, são fundamentais para limitar sua influência. Tomasetto et al. (2011), por exemplo, verificaram que visões estereotipadas das mães em relação às mulheres e à matemática esteve relacionada a vulnerabilidade das filhas à ameaça do estereótipo, ou seja, a performance de meninas cujas mães rejeitavam piamente tal estereótipo de gênero não foi afetada em condições que produziam a ameaça.

¹⁴ A criação de um ambiente seguro para a identidade inclui, por exemplo, assegurar os indivíduos que suas identidades sociais estigmatizadas não são uma barreira ao sucesso, assegurar que todos são bem-vindos e valorizados independente de seus atributos físicos, etc. (SPENCER ET AL., 2016).

Não desconsiderando a importância de ambientes seguros para a identidade, outra possível intervenção psicológica, mais simples, sugerida pela literatura, consiste em informar as mulheres (ou aos outros grupos estigmatizados) sobre o fenômeno da ameaça e suas consequências (ARONSON E WILLIAMS, 2004 *apud* JOHNS ET AL., 2005; JOHNS ET AL., 2005). Johns et al. (2005), por exemplo, observaram que a performance de mulheres em testes matemáticos foi similar a de homens quando essa informação foi dada, mas foi pior quando ela não foi. Acredita-se que o conhecimento sobre os efeitos da ameaça do estereótipo forneça aos indivíduos uma justificativa externa para sua ansiedade durante a tarefa, o que pode fazê-los desvincular o aumento da excitação à incapacidade de realizar o teste ou a atividade (JOHNS ET AL., 2005).

Os estereótipos são criados ao longo do desenvolvimento das sociedades e, apesar de persistentes, não são fixos e imutáveis – eles podem se modificar acompanhando transformações sociais. O incremento da participação feminina no mercado de trabalho nas mais diversas ocupações é importante para criar novas referências e quebrar estereótipos – o que pode ser outra forma de minimizar a ameaça (SPENCER ET AL., 2016). Bell (2005) verificou que a magnitude do hiato salarial de gênero e a representatividade feminina em cargos executivos foi estatisticamente relacionada à presença de homens ou mulheres nos cargos mais altos das empresas. Isto é, em firmas lideradas por mulheres, o salário e a representatividade das demais funcionárias em cargos executivos foi significativamente maior do que em firmas similares lideradas por homens. Na mesma linha, Ely (1995) identificou que os papéis de gênero são mais estereotipados em firmas com baixa presença de mulheres em cargos seniores. Esses resultados demonstram a relevância de mulheres em altos cargos executivos, talvez porque permitem a ascensão de outras mulheres, mas possivelmente porque também atuam como uma referência e inspiração importante às demais (*role-model*). A relevância do *role-model* para combater estereótipos negativos e suas consequências também têm sido demonstrada em outros estudos (MARX E ROMAN, 2002; MCINTYRE ET AL. 2003; MCINTYRE ET AL. 2005; MARX ET AL., 2009). Um exemplo interessante foi o experimento de McIntyre et al. (2005), que verificou que as mulheres tiveram desempenho matemático inferior aos homens, exceto quando foram recomendadas a ler quatro bibliografias de mulheres bem-

sucedidas, nesse caso, o desempenho de homens e mulheres não diferiu. Resultado similar foi reportado por McIntyre et al. (2003).

A ameaça do estereótipo reflete uma preocupação em confirmar estereótipos negativos de seu grupo social. Os custos da ameaça se estendem para além de seu efeito sobre o desempenho, também as aspirações podem ser influenciadas, gerando um viés nas escolhas profissionais e acadêmicas de homens e mulheres, o qual não reflete habilidades ou preferências. Algumas intervenções psicológicas podem ser eficazes para minimizar o problema, como a criação de ambientes livres de estereótipos em instituições de ensino, o esclarecimento sobre o fenômeno e seus efeitos, a divulgação de exemplos a seguir e a facilitação para que se surjam novos exemplos (cotas às mulheres na política, por exemplo; KROOK E O'BRIEN, 2012). Contudo, enquanto determinadas categorias continuarem amplamente estigmatizadas pela sociedade, dificilmente a ameaça deixará de influenciar os indivíduos mais suscetíveis.

3.5 AUTOCONFIANÇA E AMBIÇÃO

A autoconfiança ou autoestima diz respeito à valorização que uma pessoa confere a si própria, é a crença na própria capacidade de ter sucesso em determinada tarefa. Entre homens e mulheres parece existir um grande hiato de autoconfiança; diversos estudos sugerem que as mulheres apresentam, em média, um maior pessimismo em relação a si mesmas e suas próprias habilidades (BEYER, 1990; DAHLBOM ET AL., 2011; ARSLAN ET AL., 2016). Arslan et al. (2016), por exemplo, testaram essa afirmação em um estudo robusto que contou com 985.937 participantes de 48 países. Os dados continham informações pessoais e demográficas dos participantes e foram coletados a partir de uma pesquisa realizada *online*. Apesar das diferenças socioculturais e de idade, os homens relataram consistentemente ter maior autoestima do que as mulheres em todos os países analisados (com pequenas variações em alguns países em função da idade dos respondentes).

A menor autoconfiança persiste mesmo entre mulheres que já atingiram o topo de suas carreiras, como mostra o estudo de Sarsons e Xu (2016). Utilizando dados de economistas das melhores Universidade dos Estados Unidos, a quem foram dirigidas perguntas diversas relacionadas à Economia, verificou-se que as

mulheres em média reportaram estar menos confiantes em suas respostas (com menos certezas) e forneceram respostas menos “extremas” do que eles, ou seja, tenderam a não concordar fortemente ou discordar fortemente de uma afirmação. Isto é, as mulheres foram mais cautelosas enquanto os homens tiveram mais confiança de que suas respostas estariam corretas, independentemente de quão extrema elas eram.

Beyer (1990) elaborou um experimento com alunos da Universidade de Oregon nos Estados Unidos com o objetivo de avaliar o desempenho de homens e mulheres em determinadas tarefas e compará-lo com uma posterior auto-avaliação. As tarefas eram de três tipos: associadas ao estereótipo masculino, ao feminino e neutras. A autora verificou que os homens se superestimaram em três tarefas (uma masculina e duas neutras), se subestimaram em apenas uma (neutra) e foram precisos nas demais. Já as mulheres se superestimaram em duas tarefas (neutras) e se subestimaram em quatro (duas masculinas e duas neutras). Ou seja, elas tenderam a considerar que seu desempenho seria inferior ao efetivo com mais frequência do que eles, especialmente em tarefas ditas “masculinas”. E subestimar-se não é exclusividade de mulheres adultas. Dahlbom et al. (2011) relataram que meninas, já aos 14 anos de idade, tenderam a subestimar suas notas em um teste de matemática enquanto os meninos tenderam a se superestimar. O estudo foi realizado com alunos de uma escola secundária na Suécia que, diga-se de passagem, é um dos países mais igualitários do mundo. Verificou-se que a probabilidade de um menino se subestimar no teste foi 18% menor do que uma menina, e de superestimá-la 18% maior – valores altamente significativos estatisticamente.

Subestimar os próprios talentos e competências é prejudicial para ascensão profissional e pode limitar escolhas de carreira. A falta de autoconfiança torna as pessoas menos dispostas a buscar novos desafios, pode impulsionar a aversão ao risco e o medo de competir. Isso pode gerar perdas de potenciais bons profissionais e explicar, ao menos em parte, porque as mulheres são sub-representadas em certas formações e tipos de trabalho. Além do diferencial de salários. Por exemplo, estudos sugerem que as mulheres pedem menos aumentos salariais do que os homens, o que possivelmente está relacionado ao hiato de autoconfiança.

Babcock e Laschever (2003), em um estudo com alunos recém-formados na pós-graduação na Universidade de Carnegie Mellon nos Estados Unidos,

identificaram que o salário inicial dos homens, em média, foi 7,6% maior do que o das mulheres. Além disso, observou-se que apenas 7% das mulheres analisadas tentaram negociar suas ofertas iniciais de compensação, em comparação com 57% dos homens. E quem negociou o aumento (principalmente homens) recebeu 7,4% a mais – quase a mesma diferença entre o salário inicial médio de homens e mulheres. Isso indica que, nesse caso, a diferença salarial poderia ter sido praticamente eliminada se as mulheres tivessem pedido mais.

Heller (2012) busca demonstrar como esse hiato pode ser explicado pela condição de poder ou autoconfiança subjacente à negociação salarial. O autor conduziu um experimento em forma de questionário, cujas respostas expressavam as intenções de comportamento dos participantes em entrevistas de emprego. Em um primeiro cenário, foram inicialmente enfatizados atributos ditos femininos ou masculinos associados a uma boa negociação. Quando se destacaram os atributos masculinos, as mulheres se mostraram menos propensas a negociar e reportaram sentir-se significativamente menos empoderadas. A diferença de gênero, porém, deixou de ser estatisticamente significativa quando os atributos femininos foram enfatizados. Em outros dois cenários, uma condição de poder foi manipulada (ex. fazer o participante imaginar que possuía outra oferta de emprego, ou recordar de uma situação em que tinha poder sobre outro indivíduo) e comparada com uma condição neutra. Concluiu-se que quando a condição de poder era amplificada as diferenças de gênero na propensão a negociar eram eliminadas. Esse estudo sugere que o empoderamento das mulheres – e o aumento de sua autoconfiança – pode ajudar a amenizar lacunas de gênero. Alguns estudos da psicologia também demonstram que o poder torna as pessoas menos influenciadas pelas informações sociais em seu ambiente (GALINSKY ET AL., 2008), como estereótipos. E que a autoafirmação pode amenizar influências negativas à performance, como a ameaça do estereótipo (GREENBERG ET AL., 2006).

Ainda assim, “confiar em si mesmo” é importante, mas não suficiente para amenizar os efeitos negativos dos estereótipos. O experimento conduzido por Babcock et al. (2007) demonstrou que, não apenas as mulheres tenderam a não negociar salários quando a outra parte era homem (sem diferenças de gênero quando era mulher), como elas foram mais penalizadas por eles ao fazê-lo (mais do que os candidatos homens). Isso indica que não apenas o gênero do candidato, mas também do avaliador podem determinar o sucesso da negociação e, assim, o nível

salarial. Indica também que muitas mulheres podem levar em conta, mesmo que de forma inconsciente, estereótipos de gênero e discriminação como partes do processo, isto é, formando expectativas salariais baixas pois sabem que o mercado (ou avaliadores homens) irá valorizá-las menos do que homens igualmente qualificados (SCHWEITZER ET AL., 2011).

Uma negociação salarial se baseia em expectativas que, entre as mulheres, tendem a ser menos otimistas. Schweitzer et al. (2011) conduziram um estudo com alunos de ensino superior e identificaram que as mulheres tiveram expectativas salariais menores e expectativas de tempo mais longas para receber uma promoção do que os homens. Parte deste hiato foi atribuído à carreira esperada, já que as mulheres tenderam a priorizar carreiras financeiramente menos valorizadas. Ainda assim, mesmo entre os indivíduos que desejavam seguir carreiras predominantemente masculinas – que usualmente pagam mais – o hiato de gênero em expectativas foi elevado, inclusive maior do que a média. Concluiu-se que o gênero foi o principal explicativo do hiato de expectativas em todas as ocupações. É crucial a relevância deste hiato sobre o hiato salarial, uma vez que os indivíduos tomam decisões com base em expectativas e estas possivelmente influenciarão seus salários e escolhas profissionais.

Em estudo similar, Schweitzer et al. (2014) observaram, como esperado, que as mulheres reportaram expectativas salariais significativamente menores do que os homens, tanto em relação ao salário inicial (16% menores) quanto em relação ao salário máximo esperado ao longo da carreira (27% menores). O objetivo principal do estudo foi testar algumas variáveis (educação futura, horas esperadas de trabalho, orientação de carreira, *locus de controle*, etc.) que pudessem originar esse hiato. Porém, grande parte da variância das expectativas não pôde ser explicada, sugerindo a complexidade do processo de formação de expectativas, possivelmente porque muitos elementos estão em jogo nesse processo – autoconfiança, aspirações profissionais e pessoais, percepção de discriminação, etc.

Autoconfiança, expectativas e aspirações de carreira são conceitos distintos, todavia, correlacionados. Uma pesquisa conduzida pelo Instituto de Liderança e Administração (2011) sediado em Londres, ao analisar o perfil de membros da instituição, identificou um grande diferencial de gênero nestes quesitos. E eles se mostraram fortemente correlacionados, criando importantes barreiras à ascensão profissional feminina. Por exemplo, mulheres com baixa autoconfiança exibiram

baixas expectativas de conquistar uma posição de liderança ou de administração e apresentaram a menor probabilidade de conquistar suas ambições de carreira.

As aspirações profissionais são determinantes importantes das escolhas ocupacionais. Elas são influenciadas por fatores como gênero, status socioeconômico, nível educacional, raça, entre outros; sendo o primeiro um dos mais influentes (DOMENICO E JONES, 2007). As mulheres, em média, definem objetivos menos ambiciosos do que os homens, o que reflete em carreiras e salários igualmente menos ambiciosos. Barsh e Yee (2012) confirmaram essa afirmação ao entrevistar milhares de funcionários de diversas empresas líderes dos Estados Unidos. Mesmo na subamostra de executivos mais promissores, menos da metade das mulheres (41%) reportou aspirar as posições mais altas de suas empresas.

Além de autoconfiança, ou a convicção na própria capacidade de obter as metas ambicionadas, a ambição pode refletir preferências pessoais em relação aos objetivos da carreira profissional. Interesses conflituosos (como a alocação do tempo entre trabalho e família) ou a crença de que cargos de alto escalão não são espaços femininos podem influenciar aspirações¹⁵. Assim sendo, enquanto existir um grande hiato de ambição e autoconfiança, dificilmente o hiato de ocupações e salários se fechará.

¹⁵ Para explicações sociais a respeito da menor ambição feminina recomenda-se fortemente a leitura de Fels (2004).

4 DADOS E MÉTODOS

Considerados os aspectos comportamentais possivelmente relevantes à desigualdade de gênero no mercado de trabalho, parte-se agora para estratégia empírica desta dissertação, com o objetivo de, na medida do possível, mensurar seus efeitos sobre os resultados reais de uma subpopulação que participa do mercado de trabalho brasileiro: os chefes de domicílio. Esse capítulo, portanto, descreve a estratégia empírica, incluindo as hipóteses a serem testadas, a base de dados, as variáveis e a metodologia utilizadas.

4.1 DADOS

Os dados utilizados nesta dissertação foram obtidos através da Pesquisa Dimensões Sociais das Desigualdades (PDSD), realizada sob a coordenação do Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro (IUPERJ). A PSDS foi originada de um *survey* que foi a campo em outubro e novembro de 2008 com o objetivo de coletar informações para o acompanhamento da dinâmica da desigualdade e da mobilidade social no Brasil. A PSDS é uma amostra representativa da população brasileira, urbana e rural, com exceção da área rural da região Norte. Sua amostra é inteiramente probabilística e estratificada em múltiplos estágios, o que permite inferências acuradas dos parâmetros populacionais (RIBEIRO, 2011). A amostragem segue um procedimento probabilístico em três etapas, em que foram selecionados, respectivamente, municípios, setores censitários dentro dos municípios (conforme definição do Censo de 2000 realizado pelo IBGE) e domicílios dentro dos setores. Por tratar-se de uma amostragem probabilística, todos os domicílios do setor censitário foram primeiramente arrolados (contados) para posterior seleção. Após a contagem dos domicílios do setor, o entrevistador realizou uma consulta das faixas de seleção para identificar os domicílios onde seriam feitas as entrevistas. Essa técnica de arrolamento na seleção dos domicílios garante a aleatoriedade na escolha dos mesmos, de forma a proporcionar uma amostra com perfis de domicílios que represente uma parcela da população semelhante ao total da população das regiões pesquisadas. Esse procedimento é essencial para posteriores inferências, especialmente tratando-se de questões relacionadas às desigualdades sociais.

No que concerne ao universo da pesquisa, a população alvo reside em municípios que atendem as seguintes condições¹⁶: 1. população urbana maior ou igual a 20.000 habitantes na Região Norte; 2. população urbana maior ou igual a 20.000 habitantes e população rural maior ou igual a 7.500 habitantes nas Regiões Nordeste, Sudeste, Sul e Centro-Oeste; 3. municípios pertencentes às Regiões Metropolitanas de Belém, Fortaleza, Natal, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo, Curitiba, Porto Alegre e Distrito Federal, independente do tamanho da população. Atendendo a esses requisitos, portanto, o universo da pesquisa foi composto de 1.747 municípios (o que equivalia a 31,7% do total nacional, considerando os 5.507 municípios registrados no Censo de 2000). Destes, 69 pertenciam à Região Norte, 820 à Região Nordeste, 509 à Região Sudeste, 258 à região Sul e 91 à Região Centro-Oeste.

Dentro dos municípios selecionados pela pesquisa, existem 167.642 setores censitários segundo o Censo Demográfico de 2000. Todavia, os setores rurais da Região Norte (1.755 setores censitários) não são considerados alvos dessa pesquisa, bem como aqueles que não correspondem, segundo sua classificação, ao setor censitário de tipo comum ou especial de aglomerado subnormal (1.031 setores censitários¹⁷). Assim, o âmbito da PDSD incluiu um total de 164.856 setores censitários, sendo 157.021 classificados como comuns ou não especiais e 7.835 considerados especiais de aglomerado subnormal (favelas).

A Tabela 1 a seguir reporta o percentual da população urbana, rural e total do âmbito da pesquisa em relação à população brasileira total no ano de 2000 segundo as cinco regiões geográficas. Nota-se que 80% dos 170 milhões de habitantes do Brasil em 2000 faz parte do público alvo da pesquisa. Considerando apenas a área urbana, 86% dos 138 milhões de habitantes faz parte da população alvo. Já na zona rural, esse percentual é de 55% de um total de 32 milhões de habitantes. Ressalta-se também que a distribuição da população segundo o âmbito da pesquisa é muito similar ao total populacional em cada região do país.

¹⁶ Os tamanhos das populações se referem aos dados do Censo Demográfico de 2000 realizado pelo IBGE.

¹⁷ Os tipos de setores censitários que não pertencem ao âmbito dessa pesquisa incluem as seis seguintes classificações: Especial de quartéis, bases militares; Especial de alojamento, acampamentos; Especial de embarcações, barcos, navios; Especial de aldeia indígena, Especial de presídios; e Especial de asilos, orfanatos, conventos, hospitais.

TABELA 1 – PERCENTUAL DA POPULAÇÃO URBANA, RURAL E TOTAL DO ÂMBITO DA PDSD NO TOTAL DO BRASIL SEGUNDO AS REGIÕES

Regiões	População (em %)		
	Urbana	Rural	Total
Norte	76,7	0,0	53,5
Nordeste	85,8	74,3	82,2
Sudeste	89,7	57,6	86,7
Sul	80,7	43,2	73,5
Centro-Oeste	79,4	40,9	74,3
Total	85,8	55,4	80,1

Fonte: Plano Amostral – Nota Técnica da PDSD.

Uma vez delimitado o universo da pesquisa, a amostra final consistiu em 8.048 domicílios entrevistados, totalizando 26.146 indivíduos, dos quais 8.048 são chefes, 4.278 cônjuges e 13.820 outros moradores (parentes e agregados). A escolha do respondente chefe é feita pelos próprios entrevistados do domicílio e não segue, portanto, regras específicas (como, por exemplo, a escolha com base no rendimento dos indivíduos). A distribuição regional dos domicílios da amostra é apresentada na Tabela 2 a seguir.

TABELA 2 – NÚMERO DE DOMICÍLIOS ENTREVISTADOS NA AMOSTRA POR REGIÃO DO BRASIL

Regiões	Número de domicílios na amostra
Norte	660
Nordeste	2.419
Sudeste	2.619
Sul	1.706
Centro-Oeste	644
Total	8.048

Fonte: Plano Amostral – Nota Técnica da PDSD.

O questionário da PDSD contemplou quatro conjuntos de dados: informações sobre o domicílio; características básicas dos moradores; características gerais dos chefes e cônjuges, tais como escolaridade, ocupação, saúde e informações gerais sobre pais, irmãos e amigos; e questionário ampliado direcionado somente aos chefes de domicílio, composto por perguntas relacionadas a condições de vida, percepção de justiça e experiência de discriminação. A PDSD, enfim, trata de um levantamento rico a respeito da desigualdade social e abrangente pela cobertura

nacional e desenho da amostra. Apesar disso, ela ainda tem sido pouco explorada pela literatura econômica nacional.

A população de interesse desta dissertação consiste das brasileiras e brasileiros chefes de domicílio, que responderam ao questionário ampliado e que possuíam ocupação remunerada no mercado de trabalho em 2008. A restrição da amostra para chefes de domicílio deve-se a limitação do questionário final da PDSD – o qual possui diversas variáveis de interesse – somente a esse grupo de pessoas. Assim, do total de 8.048 indivíduos chefes de domicílio, 4.642 (57,68%) possuíam uma ocupação remunerada no momento de realização da pesquisa. Destes, foram excluídos 102 indígenas (2,19% do total de chefes ocupados)¹⁸. A amostra final para estimação da equação salarial, portanto, é composta por 4.540 observações. Assim, mediante a utilização do peso amostral, os resultados encontrados nesta dissertação poderão ser generalizados somente para os chefes de domicílio não-indígenas e ocupados com remuneração no ano de 2008.

4.2 VARIÁVEIS

A principal questão de interesse desta dissertação é verificar em que medida os possíveis diferenciais de comportamento entre homens e mulheres estão associados aos diferenciais salariais de gênero. Esses comportamentos, contudo, não são observados diretamente nos dados. Para tentar captar seus efeitos, assim, serão criados alguns indicadores através da Teoria de Resposta ao Item (TRI), a qual será apresentada com detalhes na seção seguinte. Por agora, em suma, cumpre dizer que serão criados construtos latentes ou traços das variáveis de comportamento (e.g. preferências sociais, ambição) que, apesar de não serem observáveis, podem ser medidas através de um conjunto de variáveis observáveis que estão diretamente relacionadas a elas. Assim, primeiramente, serão escolhidas as variáveis relevantes que possam estar relacionadas ao traço latente com base na disponibilidade da pesquisa e com base na literatura (ZHONG ET AL., 2014).

No que se refere a essa escolha, é importante ressaltar a dificuldade de mensurar variáveis de comportamento em análises empíricas. Para isso,

¹⁸ A exclusão dos indígenas reflete a dificuldade em se estabelecer contrafactuais para esse grupo populacional, devido às suas características culturais.

comumente se faz uso de experimentos em laboratório e, em menor medida, de microdados. Porém, para o Brasil, essas duas abordagens ainda possuem muitas limitações. A PDSD, apesar de fornecer informações ricas, não teve como objetivo analisar atributos comportamentais, mas sim aspectos da desigualdade e estratificação social no país. Levando isso em consideração, as variáveis escolhidas para criar os construtos latentes são aproximações possíveis para alguns dos fatores comportamentais abordados anteriormente nesta dissertação, como preferências sociais e ambição. Em outras palavras, as variáveis observadas no questionário não são medidas perfeitas, mas sim aproximadas. Estas variáveis são apresentadas na Tabela 3 a seguir.

TABELA 3 – DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS EMPREGADAS PARA A CONSTRUÇÃO DOS ÍNDICES DE COMPORTAMENTO

Construto Latente	Etiqueta	Código PDSD	Descrição	Categorias
Ambição	MERECE	P701	Considerando a sua renda pessoal (quanto você ganha de fato por mês), você acha que mereceria ganhar (LEIA DE 1 A 5) do que está ganhando?	(1) MENOS (2) IGUAL (3) MAIS (4) MUITO MAIS
	QMERECE	P702	Levando em conta suas qualificações pessoais, qual seria a renda que você acha que mereceria ganhar?	R\$_____,00
	REND	P343	Rendimento Líquido do trabalho principal ¹⁹	R\$_____,00
	QHIATO	P343 e P702 (calculada)	$QHIATO = QMEREC - REND$	(1) MENOS (2) IGUAL (3) MAIS
	MERECO	P70504	Agora vou ler algumas frases sobre sua renda e para cada uma gostaria de saber se você concorda ou discorda dela: (X) Eu mereço o que ganho	(1) CONCORDA TOTALMENTE (2) CONCORDA EM PARTE (3) DISCORDA EM PARTE (4) DISCORDA TOTALMENTE

¹⁹ Considerou-se o valor mensal na pergunta 343 do questionário da PDSD, ao invés do rendimento calculado com base na forma de recebimento expressa na pergunta 341. Após uma análise dos dados, essa opção se mostrou mais consistente com a resposta de um valor mensal.

Valor do Trabalho	TAMFAM	P70301	Vou citar agora algumas razões que podem pesar na sua avaliação do valor que você acha que merece receber. Para cada uma que eu citar, me diga se ela pesa ou não na sua avaliação: <i>O tamanho da sua família.</i>	(1) NÃO PESA (2) PESA POUCO (3) PESA MUITO
	IMPTRAB	P70304	IDEM ANTERIOR: <i>A importância que seu trabalho tem para a sociedade.</i>	IDEM ANTERIOR
Preferências Sociais	REDIST1	P80401	Agora eu vou ler algumas frases sobre renda e riqueza. Para cada frase em relação à renda e riqueza que eu citar, gostaria de saber se você concorda ou discorda: <i>A maneira mais justa de distribuir renda e riqueza é dando a cada um uma fatia igual.</i>	(1) DISCORDA TOTALMENTE (2) DISCORDA EM PARTE (3) CONCORDA EM PARTE (4) CONCORDA TOTALMENTE
	REDIST2	P80406	IDEM ANTERIOR: <i>A coisa mais importante é que as pessoas tenham o que elas precisam, mesmo que isso signifique tirar dinheiro daqueles que ganharam mais do que precisam.</i>	IDEM ANTERIOR
	REDIST3	P80302	Vou ler agora algumas frases sobre o papel que o Governo deveria ter no Brasil. Para cada frase em relação ao papel do Governo que eu citar, gostaria de saber se você concorda ou discorda: <i>O governo deveria limitar a quantidade de dinheiro que uma pessoa pode ganhar.</i>	IDEM ANTERIOR
	REDIST4	P80301	Vou ler agora algumas frases sobre o papel que o Governo deveria ter no Brasil. Para cada frase em relação ao papel do Governo que eu citar, gostaria de saber se você concorda ou discorda: <i>O governo deveria garantir a todo mundo um nível de vida mínimo</i>	IDEM ANTERIOR

FONTE: Elaboração própria.

Dessa maneira, assume-se que as perguntas associadas ao *quanto a pessoa acredita que merece receber considerando sua remuneração atual ou qualificações pessoais* (MERECE, QHIATO, MERECO) estejam relacionadas à percepção dos indivíduos sobre si mesmos no seu trabalho, ao que eles esperam e ambicionam financeiramente. O quanto o *tamanho da família* (TAMFAM) ou a *importância do*

trabalho para sociedade (IMPTRAB) pesam no valor salarial que os indivíduos acreditam que merece receber expressam a valoração que esses dois elementos têm na sua renda e no seu trabalho, refletindo uma forma de preferência social. O mesmo para as variáveis REDIST1, REDIST2, REDIST3 e REDIST4 associadas às preferências redistributivas e aversão às desigualdades. Assim, com base nessas variáveis, serão medidos três índices: ambição (*IA*) com base em MERECE, QHIATO e MERECECO; preferências sociais (*IPS*) com base em REDIST1, REDIST2, REDIST3 e REDIST4; e valor do trabalho (*IVT*) com base em TAMFAM e IMPTRAB.

Além das variáveis de comportamento, as variáveis utilizadas para os testes econométricos, estatísticas descritivas e demais correções são apresentadas na Tabela 4. Assim, para a equação salarial, a variável dependente será o salário-hora alterado para a escala logarítmica e calculado com base nas horas trabalhadas por dia e no rendimento líquido do trabalho principal, sendo este considerado um valor mensal.²⁰ Ressalta-se que todas as variáveis associadas ao rendimento e ocupação dizem respeito somente ao trabalho principal. Os controles da estimação incluem as variáveis tradicionalmente empregadas na literatura de rendimentos como escolaridade, experiência potencial, experiência potencial ao quadrado, sexo, raça, região de moradia, residência em área urbana ou rural e formalidade da ocupação. Utiliza-se a experiência potencial no mercado de trabalho devido a ausência de informações acerca da experiência efetiva. A experiência potencial, assim, é calculada a partir da idade do indivíduo menos a idade em que ele começou a trabalhar. O quadrado da experiência é empregado para captar retornos não lineares desta variável sobre os salários, como sugere o modelo de Mincer (1974).

²⁰ Considerou-se o valor mensal na pergunta 343 do questionário da PDSD, ao invés do rendimento calculado com base na forma de recebimento expressa na pergunta 341. Após uma análise dos dados, essa opção se mostrou mais consistente com a resposta de um valor mensal.

TABELA 4 – DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS EMPREGADAS PARA A ESTRATÉGIA EMPÍRICA

Etiqueta	Código PDSD	Descrição	Categorias
REND	P343	Rendimento Líquido do trabalho principal	R\$ _____,00
WHORA	P343 e P328 (calculada)	Rendimento Líquido do trabalho principal por hora trabalhada	R\$ _____,00/hora
EXPER	P101 e P302 (calculada)	Experiência = Idade (anos completos) – Idade que começou a trabalhar	_____ anos de experiência
EXPER2	P101 e P302 (calculada)	(Experiência) ²	_____
HORAS	P328	Número de horas trabalhadas em um dia de semana normal na ocupação principal	_____ horas
JUSTA	P70505	Agora vou ler algumas frases sobre sua renda e para cada uma gostaria de saber se você concorda ou discorda dela: (X) É uma renda justa	(1) CONCORDA (2) DISCORDA
ANOSEST	anosed	Anos de estudo completos	_____ anos de estudo
ZERO	zero	Sem instrução	(1) Sim (0) Não
PPRIM	pprim	Ensino Primário Incompleto (1 a 3 anos de estudo)	(1) Sim (0) Não
PRIMCOMP	primcomp	Ensino Primário Completo (4 a 7 anos de estudo)	(1) Sim (0) Não
FUNDCOMP	fundcomp	Ensino Fundamental Completo (8 a 10 anos de estudo)	(1) Sim (0) Não
MEDCOMP	medcomp	Ensino Médio Completo (11 a 14 anos de estudo)	(1) Sim (0) Não
SUPCOMP	supcomp	Ensino Superior Completo (15 anos de estudo ou mais)	(1) Sim (0) Não
N/NE	reg	<i>Dummy</i> indicadora das Unidades da Federação	(1) NORTE e NORDESTE (0) SUL, SUDESTE e CENTRO-OESTE
URBANA	estratox	Área de residência	(1) Urbana (0) Rural
HOMEM	P101	Sexo	(1) Homem (0) Mulher
BRANCO	P108	Cor/Raça autodeclarada	(1) Se branca ou amarela (0) Se preta ou parda
HIATO	P343 e P702 (calculada)	$HIATO = QMERECE - REND$	R\$ _____,00

FORMAL	P321	Aqui está uma lista de tipos de trabalho. Em qual desses tipos fica a sua ocupação (nos últimos 7 dias ou nos últimos 12 meses)?	(1) Situação formal ²¹ (0) Sem carteira: conta própria em casa (manicure, confecção, etc.), fora de casa (camelô, ambulante, boia fria, etc.) ou em serviço doméstico
TRAB	P301 e P319 (calculada)	Indivíduos que trabalharam nos últimos 12 meses de forma remunerada	(1) Sim (0) Não
NMORADOR	tamdom	Número de moradores do domicílio, com exceção de empregados domésticos e seus parentes	_____ moradores
CASADO	P115	Considera-se como “casado” indivíduos que moram junto com a (o) companheira (o)	(1) Sim (0) Não
ESMAE	Manosest	Anos de estudo completos da mãe	_____ anos de estudo
ESPAI	Panosest	Anos de estudo completos do pai	_____ anos de estudo

FONTE: Elaboração própria.

Espera-se retornos salariais positivos da experiência e das variáveis de escolaridade, em razão dos efeitos positivos dessas sobre a produtividade do trabalho. Espera-se, porém, uma relação negativa entre salários e experiência ao quadrado devido aos possíveis retornos marginais decrescentes dessa variável. Um sinal positivo é esperado para o coeficiente de áreas urbanas, considerando a maior produtividade e o dinamismo do mercado de trabalho em meios urbanos (GLAESER E MARÉ, 2001). Por motivo de discriminação de raça, espera-se que indivíduos brancos e amarelos apresentem salários relativamente mais altos do que negros e pardos. Por fim, espera-se que os salários sejam mais elevados em ocupações formais, seja pela regulamentação das relações de trabalho ou pelos melhores atributos individuais não observáveis dos trabalhadores nesse setor (FILHO MENEZES ET AL., 2004).

Uma questão importante na literatura que lida com rendimentos no mercado de trabalho diz respeito à seletividade amostral. Quando estima-se a equação salarial, os dados contém apenas informações dos indivíduos que efetivamente

²¹ Foram considerados como trabalho formal trabalhadores com carteira de trabalho assinada e em ocupações como profissionais liberais, empresários, empregadores e proprietários rurais. A definição de formalidade do emprego, portanto, está associada a precariedade do emprego.

trabalham, excluindo os indivíduos que deixam de trabalhar porque, para eles, os salários de mercado estão abaixo dos salários de reserva (POLACHEK, 2008, p.43). Assim, uma parte considerável da amostra – composta por indivíduos sem ocupação – é excluída de forma não-aleatória da estimação, o que pode gerar um viés, prejudicando a qualidade dos resultados. Para minimizar esse problema, utiliza-se dois procedimentos de correção: o procedimento de Heckman (1979) para a estimação com base na média dos salários (Mínimos Quadrados Ordinários) e o procedimento semiparamétrico em dois estágios para a estimação com base nos quantis salariais (Regressão Quantílica). Tais procedimentos consistem, em suma, em estimar previamente à equação salarial uma equação de participação no mercado de trabalho, a qual prevê a probabilidade de um indivíduo ofertar ou não trabalho de acordo com algumas variáveis explicativas. Assim, as variáveis empregadas nas equações de participação deste estudo incluem: anos de estudo, experiência potencial, experiência potencial ao quadrado, raça, região de moradia, residência em área urbana ou rural, número de moradores no domicílio (excluindo trabalhadores domésticos) e estado civil.

Após definidas as variáveis utilizadas, testa-se para a relação entre comportamentos, gênero e resultados no mercado de trabalho utilizando a especificação a ser apresentada na próxima seção.

4.3 MODELO ECONOMETRICO

Apresenta-se aqui o modelo econométrico de equação salarial minceriana a ser testado nesta dissertação. Considere que o salário-hora padronizado (y) relaciona-se de forma direta com os traços latentes em sua escala contínua de zero a dez. Assim, para o indivíduo i , tem-se que

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 H_i + \beta_2 IA_i + \beta_3 IPS_i + \beta_4 IVT_i + \beta_5 (H_i \times IA_i) + \beta_6 (H_i \times IPS_i) + \beta_7 (H_i \times IVT_i) + \delta'x + e \quad (4.1)$$

onde H é uma variável indicadora do sexo masculino; IA , IPF e IVT são as variáveis indicadoras dos comportamentos, respectivamente, ambição, preferências sociais e valor do trabalho, estimadas numa escala de zero a dez com base no modelo da

Teoria de Resposta ao Item (TRI); x é um vetor de variáveis de controle e e é o termo de erro aleatório.

Dessa forma, considerando-se as literaturas de gênero e comportamento, testam-se as seguintes hipóteses no Modelo 5.1

$$H1: \beta_1 > 0 \quad (4.2)$$

$$H2: \beta_2 > 0 \quad (4.3)$$

$$H3: \beta_3 < 0 \quad (4.4)$$

$$H4: \beta_4 < 0 \quad (4.5)$$

$$H5: \beta_5 > 0 \quad (4.6)$$

$$H6: \beta_6 < 0 \quad (4.7)$$

$$H7: \beta_7 < 0 \quad (4.8)$$

A hipótese H1 se justifica pela teoria da discriminação no mercado de trabalho conforme o gênero, na medida em que, controlando-se pelos comportamentos e demais fatores de confundimento, ainda há um diferencial salarial entre homens e mulheres (BLAU E KAHN, 1997; BERTRAND E HALLOCK, 2001; ALBRECHT ET AL., 2003; BUCHELI E SANROMAN, 2005; MADALOZZO, 2010).

As hipóteses H2, H3 e H4, por sua vez, se justificam pelos estudos que indicam que, *ceteris paribus*, indivíduos que apresentam comportamentos mais valorizados no mercado de trabalho, terão maiores rendimentos (MANNING E SWAFFIELD, 2008; FORTIN, 2008; FERRIMAN ET AL., 2009; MANNING E SAIDI, 2010; GROVE ET AL., 2011; BUSER ET AL., 2014; MCGEE ET AL., 2015). Espera-se que, a cada aumento unitário no indicador das preferências sociais, *IPF*, e do indicador do valor do trabalho, *IVT*, haja uma associação negativa com a variação percentual do salário-hora. A valorização de atributos não-financeiros (como o valor social do trabalho e a família), expressa aqui pelo *IVT*, mostrou-se relacionada com salários mais baixos (FORTIN, 2008; FERRIMAN ET AL., 2009; GROVE ET AL., 2011), além disso, demonstrou ter uma associação positiva com a escolha de ocupações menos valorizadas financeiramente (FREEMAN E HIRSCH, 2008, BOUDARBAT E MONTMARQUETTE, 2009). A relação negativa entre preferências sociais ou redistributivas com o salário-hora se justifica, especialmente, por sua possível relação com escolhas ocupacionais, inclusive pela documentada

associação direta e negativa entre preferências sociais e inclinações para a competição e negociação (BOWLES ET AL., 2005; BERTRAND, 2011; BALAFOUTAS ET AL., 2012; FEHR E SCHMIDT, 1999), embora o real impacto desta variável sobre a renda individual ainda tenha sido pouco documentado na literatura. Por fim, para o efeito da ambição ou aspirações profissionais, *IA*, espera-se uma associação positiva (SCHWEITZER ET AL., 2016; INSTITUTO DE LIDERANÇA E ADMINISTRAÇÃO, 2011).

Também de interesse deste trabalho, são os efeitos de interação entre o sexo e os comportamentos. As hipóteses H5, H6 e H7, assim, se justificam pelos estudos que evidenciam que os homens e as mulheres apresentam diferentes comportamentos relevantes para o mercado de trabalho (NIEDERLE E VESTERLUND, 2007, GNEEZY ET AL., 2003, CHARNESS E GNEEZY, 2012; BEYER, 1990; FORTIN, 2008; FERRIMAN ET AL., 2009) e, dessa maneira, tais comportamentos podem ser remunerados de formas distintas conforme o sexo do trabalhador. Ou seja, existiria uma interação entre gênero e alguns comportamentos que podem repercutir nos resultados profissionais. Testa-se, portanto, para o resultado salarial da interação entre o sexo e os índices de comportamento.

Além da especificação apresentada em (4.1) em que os indicadores variam de forma contínua, uma especificação adicional que considera os níveis dos comportamentos a partir de seu traço latente também foi testada. Isto é, os indicadores foram recodificados com base em suas frequências relativas para incluí-los de forma categórica na estimação. Dessa maneira, é possível captar nuances distintos da relação entre gênero, rendimentos e as categorias de cada comportamento. Os resultados da estimação com base nessa especificação adicional podem ser encontrados no Apêndice F.

4.4 MÉTODOS

Esta seção descreve os principais métodos utilizados para a estratégia empírica desta dissertação. Expõe-se inicialmente a Teoria de Resposta ao Item (TRI), método empregado para criar os indicadores de comportamento que serão posteriormente adicionados às estimações da equação de rendimentos. Em seguida, apresenta-se o D de Cohen, uma medida ainda pouco utilizada na Economia, útil para analisar o tamanho da diferença entre dois grupos em relação a determinada

característica de interesse. O D de Cohen será utilizado na análise descritiva dos dados. Por fim, apresenta-se o método de Regressão Quantílica com correção da seleção amostral e a Decomposição Salarial de Oaxaca, respectivamente, os quais possibilitam uma análise mais completa dos salários e do diferencial salarial de gênero.

4.4.1 Modelo de Traços Latentes Via Teoria de Resposta ao Item

Em muitas situações, busca-se analisar variáveis cujo entendimento é intuitivo, mas que não são observadas diretamente (e.g. medidas de comportamento, qualidade de vida, proficiência em determinado conteúdo acadêmico). Essas variáveis são chamadas na literatura de traços ou construtos latentes e, apesar de não serem diretamente observáveis, podem ser medidas através de um conjunto de variáveis observáveis relacionadas a elas. A Teoria de Resposta ao Item (TRI) consiste em um conjunto de métodos matemáticos e estatísticos para analisar itens e medir construtos latentes (THISSEN E STEINBERG, 2009). Em outras palavras, a TRI é um conjunto de modelos que descrevem o processo pelo qual os indivíduos respondem aos itens das variáveis de mensuração, de forma a medir a relação não-linear entre essas variáveis e o construto latente (MIELENZ ET AL., 2016). Para isso, a TRI considera individualmente as propriedades de cada item para a construção do traço, sendo este procedimento um aperfeiçoamento da Teoria Clássica de Medidas, a qual se baseia nos resultados produzidos pelo conjunto total de itens analisados (ARAUJO ET AL., 2009). A TRI, assim, propõe formas de representar a relação entre a probabilidade de um indivíduo dar uma certa resposta a um item, seu traço latente e as características (parâmetros) dos itens (ANDRADE ET AL., 2000 *apud* ARAUJO ET AL., 2009). A partir de um conjunto de respostas de um grupo de respondentes a um conjunto de itens, a TRI permite a estimação dos parâmetros dos itens e dos indivíduos em uma escala de medida (ARAUJO ET AL., 2009). Uma vantagem importante da TRI é sua capacidade de situar indivíduos com resposta incompleta dentro da escala do construto latente (KOLEN E BRENNAN, 2004). Isso é relevante especialmente para amostras pequenas, como a utilizada neste trabalho, de forma a minimizar a perda de informações no momento da estimação.

Nesta dissertação, serão estimados três traços latentes através da TRI: o índice de preferências sociais (*IPS*), com base nas variáveis ou itens REDIST1, REDIST2, REDIST3 e REDIST4; o índice de valor do trabalho (*IVT*), com base nas variáveis TAMFAM e IMPTRAB; e um índice de ambição ou autoconfiança (*IA*), com base nas variáveis MERECE, MERECO e QHIATO. Para confirmar a possibilidade de agregar as respostas aos itens selecionados em uma única variável – o construto latente – dois pressupostos precisam ser satisfeitos: o *pressuposto da independência local* e o *pressuposto da unidimensionalidade*. O pressuposto da unidimensionalidade diz que as variáveis selecionadas para medir o construto devem estar relacionadas a uma única dimensão latente, ou seja, é necessário admitir que haja um traço dominante responsável pelo conjunto de itens. Isso pode ser avaliado com base no cálculo dos componentes principais da matriz de correlações, como a matriz policórica, por meio da análise do tamanho relativo de seus autovalores. Uma regra prática sugere que existem tantos traços latentes quantos sejam os autovalores maiores que um (JULIAO, 2017).

A independência local, por sua vez, é obtida quando, controlados pelo nível do traço latente, os itens de uma mesma variável são estatisticamente independentes entre si. Assim, a probabilidade de responder a um item é determinada pelo nível do traço latente do respondente e não por suas respostas a outros itens do conjunto. A independência local é vista como consequência da correta determinação da dimensionalidade dos dados (ARAUJO ET AL., 2009). Da mesma forma, esse pressuposto pode ser verificado através da análise de componentes principais da matriz policórica. O pressuposto da independência local é confirmado, assim, se as correlações dentro da matriz são altas²² e se apresentam o mesmo sinal (JULIAO, 2017).

Após selecionado o conjunto de variáveis relevantes e verificados os pressupostos, o próximo passo constitui-se em estimar o modelo de TRI. Para esta dissertação, aplica-se o Modelo de Respostas Graduadas (GRM) proposto originalmente por Samejima (1969), que é um dos métodos mais utilizados nessa literatura (MIELENZ ET AL., 2016). Esse modelo é indicado para o caso de variáveis

²² Não existe uma regra prática na literatura que estabeleça o valor mínimo da correlação, mas usualmente considera-se como mínimo o valor 0,2 (JULIAO, 2017).

com respostas categóricas ordenadas, como é o caso das variáveis utilizadas para medir os indicadores propostos (MERECE, TAMFAM, IMPTRAB, REDIST1, etc.). Formalmente, o modelo GRM é estimado da seguinte maneira. A probabilidade de resposta x ao item j , dado o construto latente θ é

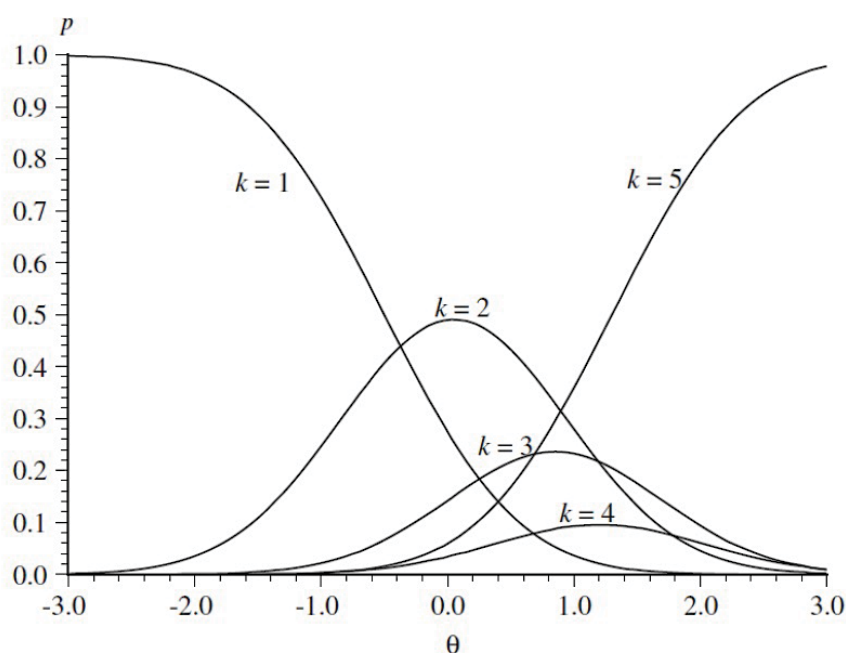
$$P(x_j = k|\theta) = \frac{1}{1+\exp[-a_j(\theta-b_{kj})]} - \frac{1}{1+\exp[-a_j(\theta-b_{(k+1)j})]}, \quad (4.10)$$

onde k é a categoria específica dentre K alternativas do item, a_j é o parâmetro de discriminação (ou de inclinação) para o item j e b_{kj} é o parâmetro de dificuldade (ou de posição) em se alcançar determinada categoria (ARAUJO ET AL., 2009; MIELENZ ET AL., 2016).

A representação gráfica dessa probabilidade de resposta a j dado θ é conhecida como Curva Característica do Item (CCI), onde a função de probabilidade é representada no eixo das ordenadas e o valor de θ é representado no eixo das abscissas. A CCI informa as diferentes probabilidades que os indivíduos com diferentes valores de variáveis latentes θ apresentam. O valor de θ varia de $-\infty$ a $+\infty$ e, naturalmente, o valor de probabilidade varia de 0 a 1 (COUTO E PRIMI, 2011). O parâmetro de discriminação (a_j) e o parâmetro de dificuldade de cada item (b_{cj}) são características usadas para descrever a CCI (COUTO E PRIMI, 2011). O parâmetro de dificuldade é o ponto na escala de θ no qual a probabilidade da resposta k ao item j é de 50% (COUTO E PRIMI, 2011). O parâmetro de discriminação, por sua vez, representa a inclinação da curva no ponto de inflexão.

A Figura 1 a seguir representa Curva Característica do Item para um Modelo de respostas graduadas, considerando 5 categorias de resposta ao item.

FIGURA 1 – CURVA CARACTERÍSTICA DO ITEM



FONTE: Kolen e Brennan (2004, p.225)

Nesse exemplo, nota-se que a probabilidade de resposta à categoria $k = 1$ diminui na medida em que θ aumenta, a probabilidade de resposta à categoria $k = 5$, ao contrário, aumenta na medida em que o θ cresce; esses comportamentos são esperados considerando a ordenação das categorias (KOLEN E BRENNAN, 2004). Percebe-se também que a categoria $k = 4$ não discrimina os indivíduos dentro do construto latente, isso sugere que a recodificação do item de cinco para quatro categorias de análise possibilita um melhor ajuste do modelo.

As Curvas de Resposta ao Item para as variáveis de comportamento, bem como suas matrizes policóricas e a estimação do modelo GRM serão demonstrados na seção 6.1.

4.4.2 D de Cohen

Com o objetivo de avaliar as eventuais diferenças entre dois grupos de análise – como as diferenças entre homens e mulheres nos índices de comportamentos – comumente se utiliza testes de hipótese. Assim, se o teste for estatisticamente significativo, diz-se que os grupos diferem-se sistematicamente em relação a determinada característica analisada. Um problema nesse tipo de análise é que ainda que o teste de hipótese seja estatisticamente significativo, o tamanho da diferença pode ser muito pequeno, ou vice-versa. Isso ocorre principalmente se a

variabilidade intra-grupo (por exemplo, entre as mulheres ou homens) for demasiadamente grande. Assim, uma análise adicional através de medidas que considerem essa variabilidade, como o *D de Cohen*, é interessante para identificar a magnitude ou importância prática de tais diferenças. Esta análise adicional tem sido fortemente sugerida por Nelson (2012, 2016, 2017) em seus estudos sobre o diferencial de gênero na aversão ao risco. O *D de Cohen* consiste, portanto, na diferença entre as médias dos dois grupos dividida pelo desvio-padrão agrupado às duas populações. Para a comparação entre homens e mulheres, tem-se:

$$d = \frac{\bar{X}_h - \bar{X}_m}{\sigma_p} \quad (4.11)$$

onde \bar{X}_h é a média dos homens, \bar{X}_m é a média das mulheres e σ_p o desvio-padrão agrupado²³, que mede a variação intra-grupo. O *D de Cohen* também pode ser aplicado para diferenças entre grupos em termos de percentis (COE, 2002).

Apesar de ser uma medida pouco utilizada na economia, o *D de Cohen* já tem sido amplamente empregado no campo da psicologia, educação, neuropsicologia (NELSON, 2012). Seu valor expressa quantos desvios-padrão um grupo está acima de um indivíduo médio do outro grupo. Uma regra de bolso para a interpretação dessa medida é: d em torno de 0.2 expressa efeitos pequenos, d em torno de 0.5 expressa efeitos médios e d acima de 0.8 expressa efeitos altos. Essa forma de avaliação, porém, sofre diversas críticas (COE, 2002). Se o valor d é, de fato, grande, médio ou pequeno, dependerá do contexto e do propósito que a interpretação da diferença está sendo colocada (DURLAK, 2009; NELSON, 2012). Pequenas diferenças podem ter impactos substanciais dependendo da variável de análise. Por exemplo, um valor de 0.2 é considerado importante quando ele é baseado em medidas de resultados escolares (DURLAK, 2009). A regra de bolso, portanto, deve ser utilizada com cautela, e somente quando uma melhor base para estimar a classificação do tamanho do efeito para o conjunto de dados em questão não puder ser obtida. Também é importante ressaltar que o uso do *D de Cohen*

²³ Normalmente estimado como $\sigma_p = \sqrt{\frac{(n_h-1)\sigma_h^2 + (n_m-1)\sigma_m^2}{n_h+n_m}}$, onde σ_h , σ_m , n_h , n_m são o tamanho amostral e o desvio-padrão para as amostras de homens e de mulheres.

depende da suposição de que os valores de ambos os grupos apresentam distribuição normal e desvio-padrão similares (COE, 2002).

O uso dessa medida nesta dissertação, enfim, será de importante valia para verificar a relevância dos diferenciais comportamentais de gênero analisados, podendo fortalecer ou não as hipóteses iniciais tomadas.

4.4.3 Regressão Quantílica com Correção da Seletividade Amostral

A técnica de Regressão Quantílica tem sido amplamente utilizada na literatura econômica de rendimentos, especialmente devido as suas vantagens em relação ao método de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO). Enquanto a regressão linear por MQO produz estimativas aproximadas da média condicional dos salários para determinados valores das variáveis explicativas, a regressão quantílica permite estimar os parâmetros para diversos pontos da distribuição salarial. Por ser uma análise média, pesa sobre o MQO a influência de valores extremos da variável dependente, prejudicando a robustez dos resultados. Além disso, considerando a estrutura heterogênea da distribuição salarial, o MQO pode ofuscar informações importantes acerca dos diferentes efeitos de algumas variáveis sobre os salários ao longo da distribuição. A regressão quantílica, portanto, ao produzir estimativas seja da mediana ou de quaisquer outros quantis do salário-hora, permite uma análise mais robusta e completa ao longo da distribuição dos salários.

A regressão quantílica foi inicialmente proposta por Koenker e Bassett (1978). Considerando seu trabalho original, esta subseção apresenta esse estimador com base nos estudos de Buchinsky (1998, 2001), os quais propõem uma forma de corrigir o viés de seleção amostral na regressão quantílica. O viés de seleção é um problema comum em regressões salariais. Ao estimar a equação de rendimentos, os dados contém apenas os indivíduos que efetivamente trabalham, excluindo os indivíduos que deixam de trabalhar porque, para eles, os salários de mercado estão abaixo dos salários de reserva²⁴. Essa seleção não-aleatória dos dados cria um viés, prejudicando a qualidade da estimação. Para minimizar esse problema, emprega-se um método semi-paramétrico em dois estágios. Considere, assim, uma equação

²⁴ O salário reserva consiste no menor salário que uma pessoa está disposta a receber considerando seus custos de oportunidade.

salarial que depende linearmente de um conjunto de variáveis explicativas (x_{2i}) da seguinte forma

$$Y_i^* = x_{2i}'\beta_0 + u_i \quad (4.12)$$

onde Y^* é observado apenas se o salário excede o salário reserva Y_i^R , que é dado por

$$Y_i^R = x_{1i}'\alpha_0 + v_i \quad (4.13)$$

onde x_{1i} e x_{2i} são vetores de características e $x_2 \subset x_1$, o que sugere que as variáveis que afetam o salário de um indivíduo também afetam o seu salário reserva. Reescrevendo a equação (4.12) no modelo de regressão quantílica de Koenker e Bassett (1978), obtém-se

$$Y_i^* = x_{2i}'\beta_\theta + u_\theta \quad (4.14)$$

onde o termo de erro $u_\theta = x_2'(\beta_0 - \beta_\theta) + u$. Assume-se que o quantil (θ) de Y^* , condicional em x_2 , satisfaz $Quant_\theta(Y|x_2) = x_2'\beta_\theta$, para $0 \leq \theta \leq 1$, de modo que $Quant_\theta(u_\theta|x_2) = 0$. Assim, o salário observado pode ser escrito como

$$Y = d.Y^* = d(x_{2i}'\beta_\theta + u_\theta) \quad (4.15)$$

em que $d = I(Y^* > Y^R)$ e $I(.)$ é uma função indicadora.

Ao considerar a presença de seleção amostral, o quantil condicional do salário observado é dado por

$$\begin{aligned} Quant_\theta(Y|x_2) &= x'\beta_\theta + Quant_\theta(u_\theta|x_2, d = 1) \\ Quant_\theta(Y|x_2) &= x'\beta_\theta + h_\theta(x_1, \gamma_0) \end{aligned} \quad (4.16)$$

onde $h_\theta(x_1, \gamma_0) = Quant_\theta(u_\theta|x_2, d = 1)$ e, em geral, $h_\theta(x_1, \gamma_0) \neq 0$. Contudo, se $h_\theta(x_1, \gamma_0)$ fosse uma função de um índice conhecido $g_\theta(x_1, \gamma_0)$, isto é, $h_\theta(g_\theta)$, o salário observado de (4.15) poderia ser reescrito da seguinte maneira

$$Y = x_2' \beta_\theta + h_\theta(g_\theta) + \varepsilon_\theta \quad (4.17)$$

onde, por construção, $Quant_\theta(\varepsilon_\theta | x_2, d=1) = 0$. Este é o caso sobre algum pressuposto restritivo sob a densidade de $w = (v, u)'$, condicional em x_1 , $fw(\cdot | x_1)$. Isso significa que assume-se que w tem uma densidade contínua e *que* $fw(\cdot | x_1) = fw(\cdot | g(x_1; \gamma_0))$. A variável binária que indica se o indivíduo trabalha ou não pode ser escrita como

$$D = I(\varepsilon \leq g_0) \quad (4.18)$$

onde $\varepsilon = v - u$ e $g_0 = x_1' \gamma_0$.

Tem-se, portanto, que a estimação da equação (4.17) é realizada em dois estágios semi-paramétricos. No primeiro estágio²⁵ obtém-se a estimativa para g_0 , sob o pressuposto que ela segue $g_0 = x_1' \gamma_0$, de modo que, é necessário obter uma estimativa para γ_0 . Sem qualquer pressuposto adicional sobre a distribuição de v , é preciso empregar um método que não faça uso de uma distribuição particular de v . Nesta dissertação, será utilizada a aproximação de Hermite que é dada por

$$h^*(u) = \sum_{i,j=0}^k \alpha_i \alpha_j u^{i+j} \exp[-(u/\delta)^2] \quad (4.19)$$

Com essa especificação, a função de probabilidade pode ser definida por

$$F(X_n \gamma | X_n) = S_{-1} \int_{-X_n \gamma}^{\infty} h^*(u) du \quad (4.20)$$

Seguindo a proposta de normalização Gabler et al. (1993), fixa-se $\delta = \sqrt{2}$ e $\alpha_0 = (2\pi)^{-1/4}$.

²⁵ O estimador semiparamétrico escolhido teve a sua aplicação através dos comandos SNP no Stata 14. Esse comando visa atender a especificação semiparamétrica do modelo, cuja função de densidade bivariada dos erros seja aproximada por uma expansão polinomial de Hermite (DE LUCA, 2008).

No segundo estágio o estimador consistente de β_θ é obtido da regressão quantílica de Y sobre x_2 e $Ps(\hat{g})$, isto é

$$Y_i = x_{2i}\hat{\beta}_\theta + Ps(\hat{h}_i)'\hat{\delta}_\theta + \hat{\varepsilon}_{\theta i} \quad \{i: di = 1\} \quad (4.21)$$

onde o termo $\hat{h}_\theta(g) = \delta_\theta' Ps(\hat{g})$ controla o viés de seleção e $Ps(\hat{g})$ de ordem S em \hat{g} .

Essa estratégia empírica em dois estágios, enfim, busca gerar estimativas para a equação de rendimentos, utilizando a técnica de regressão quantílica²⁶ com correção do viés de seleção.

4.4.4 Decomposição de Oaxaca

A metodologia desenvolvida por Oaxaca (1973) consiste em decompor o diferencial da média do rendimento entre dois grupos (por exemplo, homens e mulheres) em dois efeitos: características produtivas e discriminação. O primeiro consiste em diferenças explicadas por variáveis observáveis, como escolaridade, experiência, ocupação, entre outras; o segundo consiste em diferenças não explicadas por estas, sendo esse efeito, assim, comumente atribuído à discriminação no mercado de trabalho. Para obter a equação de decomposição de Oaxaca, segue-se a exposição proposta por Borjas (1996)²⁷. Com o objetivo de simplificar o entendimento, suponha que somente uma variável produtiva, os anos de estudo (s), afeta os salários. Assim, considere as equações salariais separadamente para homens e mulheres:

$$w_h = \alpha_h + \beta_h s_h \quad (4.22)$$

$$w_m = \alpha_m + \beta_m s_m \quad (4.23)$$

Os coeficientes β_h e β_m expressam o quanto o salário dos homens e das mulheres, respectivamente, aumentam com um ano adicional de estudo. Se os

²⁶ Para as estimações foi empregado o procedimento *bootstrap*, uma técnica que se baseia em calcular estimativas a partir de repetidas amostragens dentro da mesma amostra original.

²⁷ Recomenda-se a leitura de Oaxaca (1979) para a mais ampla compreensão do modelo.

empregadores valorizam a educação das mulheres igualmente a dos homens, esses dois coeficientes devem ser equivalentes ($\beta_h = \beta_m$). Por sua vez, α_h e α_m expressam os interceptos de grupo, se os empregadores valorizam homens e mulheres com zero anos de estudos de forma equivalente, os interceptos devem ser iguais ($\alpha_h = \alpha_m$). Assim, o diferencial salarial médio bruto entre homens e mulheres ($\Delta\bar{w}$) é

$$\Delta\bar{w} = \bar{w}_h - \bar{w}_m \quad (4.24)$$

Substituindo (4.22) e (4.23) em (4.24) e reorganizando os termos, vem

$$\Delta\bar{w} = (\alpha_h - \alpha_m) - (\beta_h - \beta_m)\bar{s}_m + \beta_h(\bar{s}_h - \bar{s}_m) \quad (4.25)$$

Essa equação é conhecida como a decomposição de Oaxaca. O último termo ($\beta_h(\bar{s}_h - \bar{s}_m)$) expressa o diferencial salarial decorrente das diferentes atribuições produtivas dos grupos, neste caso, resumidas à escolaridade. Os primeiros termos $((\alpha_h - \alpha_m) - (\beta_h - \beta_m)\bar{s}_m)$ expressam o diferencial salarial atribuído às características não observáveis. Assim, se homens e mulheres possuem a mesma escolaridade média, o último termo será zero e o diferencial salarial bruto, se existe, é atribuído à discriminação de gênero. Essa análise, portanto, é útil para identificar o quanto do diferencial salarial é explicado ou não por diferenças nas características produtivas entre dois grupos, fornecendo uma maneira empírica de mensurar discriminação²⁸.

²⁸ Para uma discussão sobre o quanto o componente não explicado na decomposição de Oaxaca de fato mede discriminação ver Borjas (1996, p. 390).

5 RESULTADOS

Neste capítulo reportam-se os resultados obtidos. Primeiramente os resultados das variáveis latentes, seguido das análises descritivas e dos resultados da estimação da equação de rendimentos. Antes de proceder, porém, é importante lembrar que a população para inferência estatística neste estudo compreende as brasileiras (os) chefes de domicílio não-indígenas e que possuem uma ocupação remunerada no mercado de trabalho em 2008. No que diz respeito às variáveis de comportamento, considera-se que as informações encontradas para os chefes de domicílio possivelmente irão se distinguir dos valores encontrados para a população em geral, especialmente em virtude da sua posição hierárquica no ambiente familiar e das distintas obrigações que acometem esse grupo. Dessa forma, os resultados não devem ser generalizados para além da amostra final em questão.

5.1 RESULTADOS DAS VARIÁVEIS LATENTES

Antes de estimar o Modelo de Respostas Graduadas (GRM) pela Teoria de Resposta ao Item (TRI), serão avaliados os pressupostos de independência local e unidimensionalidade, conforme exposto anteriormente na seção 4.4.1, com o intuito de garantir que as variáveis escolhidas medem, de fato, o mesmo e um único traço latente. Assim, primeiramente, estimam-se as matrizes policóricas. Conforme mostra a Tabela 5, todas as matrizes policóricas atestam a condição de independência local. Esse pressuposto afirma que, quando existem mais de dois itens por construto, as correlações devem seguir todas na mesma direção (positivas ou negativas). Como podemos observar todas as variáveis aqui utilizadas apresentaram correlações positivas entre si.

TABELA 5 – MATRIZES DE CORRELAÇÕES POLICÓRICAS DOS INDICADORES DE COMPORTAMENTO

A. Preferências Sociais (IPS)				
	REDIST1	REDIST2	REDIST3	REDIST4
REDIST1	1			
REDIST2	0,3071	1		
REDIST3	0,3834	0,3509		
REDIST4	0,2952	0,0731	0,2279	1
B. Valor do Trabalho (IVT)				
	TAMFAM		IMPTRAB	
TAMFAM	1			
IMPTRAB	0,3557		1	
C. Ambição/Autoconfiança (IA)				
	MERECE	QHIATO	MERECO	
MERECE	1			
QHIATO	0,3524	1		
MERECO	0,3478	0,2065	1	

FONTE: Elaboração própria com dados da PDSD (2008).

Para verificar o pressuposto da unidimensionalidade, analisam-se os componentes principais da matriz policórica. A regra geral diz que existem tantos traços latentes quanto são os autovalores maiores que 1. Nota-se pela Tabela 6, a qual apresenta os autovalores e autovetores associados aos componentes principais, que este pressuposto é satisfeito, isto é, as variáveis em cada índice medem apenas um traço latente.

TABELA 6 – AUTOVALORES E AUTOVETORES ASSOCIADOS AOS COMPONENTES PRINCIPAIS

A. Preferências Sociais (IPS)

Principais Componentes/Correlação			Principais Componentes/Autovetores			
	AUTOVALORES	DIFERENÇA	REDIST1	REDIST2	REDIST3	REDIST4
Comp1	1,6094	0,6539	0,5599	0,4984	0,5684	0,3391
Comp2	0,9555	0,2211	0,0464	-0,4823	-0,1382	0,8638
Comp3	0,7344	0,0338	-0,6417	0,6510	-0,1608	0,3722
Comp4	0,7006		0,5221	0,3085	-0,7950	0,0170

B. Valor do Trabalho (IVT)

Principais Componentes/Correlação			Principais Componentes/Autovetores	
	AUTOVALORES	DIFERENÇA	TAMFAM	IMPTRAB
Comp1	1,2635	0,5271	0,7071	0,7071
Comp2	0,7364		0,7071	- 0,7071

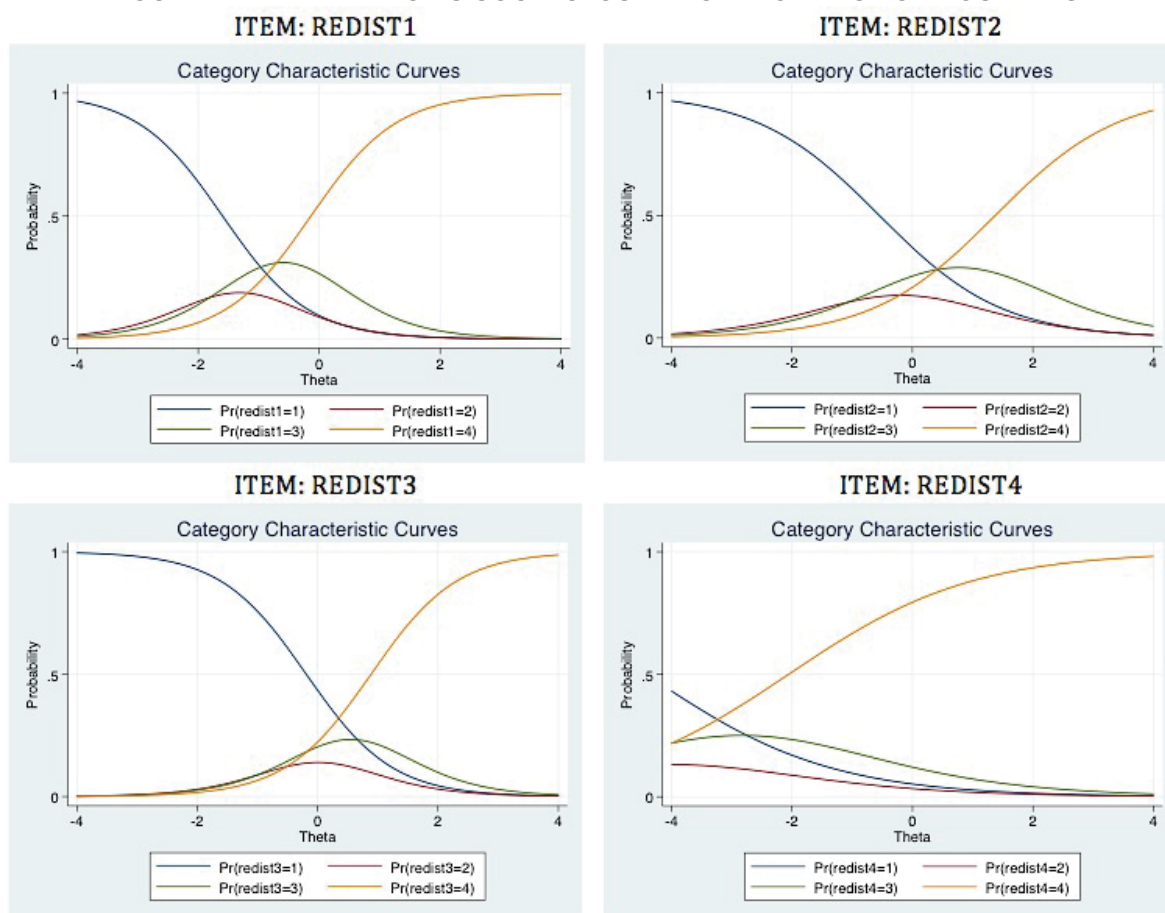
C. Ambição (IA)

Principais Componentes/Correlação			Principais Componentes/Autovetores		
	AUTOVALORES	DIFERENÇA	MERECE	QHIATO	MERECO
Comp1	1,3342	0,3905	0,6672	0,4022	0,6269
Comp2	0,9436	0,2215	-0,1560	0,8985	-0,4104
Comp3	0,7221		-0,7283	0,1761	0,6622

FONTE: Elaboração própria com dados da PDSD (2008).

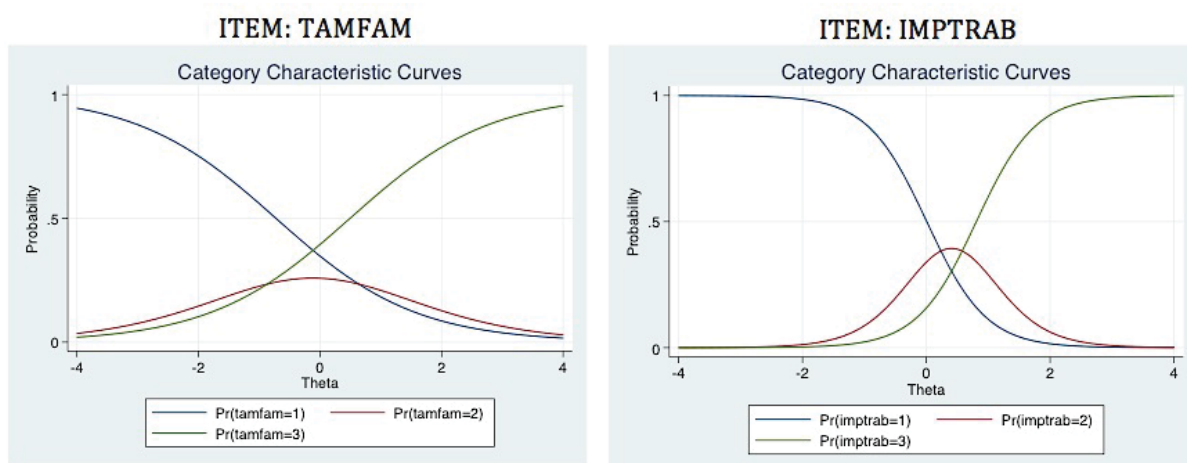
Atendidos os pressupostos, o próximo passo consiste em construir as Curvas Característica dos Itens (Figuras 2, 3 e 4). Com isso, é possível verificar o quanto cada categoria de uma determinada variável é discriminada e, assim, confirmar o número de categorias necessárias em cada variável para o melhor ajuste do modelo. Nota-se, por exemplo, que as variáveis REDIST2, REDIST3 e REDIST4 são originalmente compostas por quatro categorias (CONCORDA TOTALMENTE, CONCORDA EM PARTE, DISCORDA EM PARTE E DISCORDA TOTALMENTE), no entanto, como observado pela CCI dos itens, os valores das categorias 3 ou 2 não discriminam mais dentro do traço latente. Isto é, *discordar em parte* com afirmação em questão ou *concordar em parte* com ela não faz diferença de *discordar totalmente* ou *concordar totalmente*. O número de categorias relevantes para a discriminação dessas variáveis, assim, pode ser reduzido para duas. O mesmo não pode ser feito para os itens IMPTRAB ou MERECE, por exemplo, onde todas as categorias mostram-se importantes para explicar o construto.

FIGURA 2 – PREFERÊNCIAS SOCIAIS: CURVA CARACTERÍSTICA DOS ITENS



FONTE: Elaboração própria com dados da PDSD (2008).

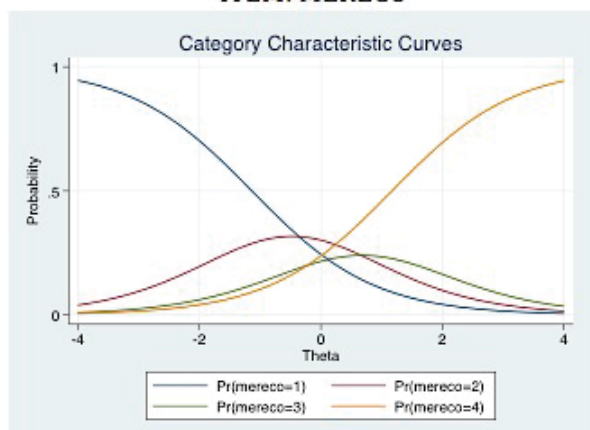
FIGURA 3 – VALOR DO TRABALHO: CURVA CARACTERÍSTICA DOS ITENS



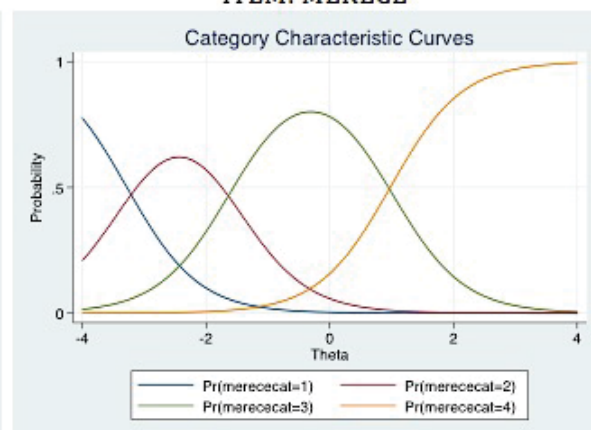
FONTE: Elaboração própria com dados da PDSD (2008).

FIGURA 4 – AMBIÇÃO: CURVA CARACTERÍSTICA DOS ITENS

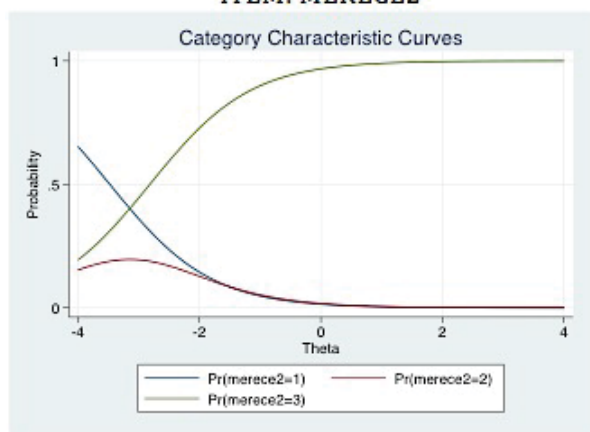
ITEM: MEREÇO



ITEM: MERECE



ITEM: MERECE2



FONTE: Elaboração própria com dados da PDSD (2008).

Os itens e suas categorias finais empregados na construção de cada indicador são apresentados na Tabela 7.

TABELA 7 – VARIÁVEIS RECATEGORIZADAS PARA CRIAR OS INDICADORES DE COMPORTAMENTO

Código na PSD	Etiquetas	Categorias
A. Preferências Sociais (IPS)		
P80401	REDIST1	(1) DISCORDA (2) CONCORDA EM PARTE (3) CONCORDA TOTALMENTE
P80406	REDIST2	(1) DISCORDA (2) CONCORDA
P80302	REDIST3	(1) DISCORDA (2) CONCORDA
P80301	REDIST4	(1) CONCORDA (2) DISCORDA
B. Ambição (IA)		
P701	MERECE	(1) MENOS (2) IGUAL (3) MAIS (4) MUITO MAIS
P324 e P702	QHIATO	(1) MENOS/IGUAL (2) MAIS
P70504	MERECO	(1) CONCORDA TOTALMENTE (2) CONCORDA EM PARTE (3) DISCORDA
C. Valor do Trabalho (IVT)		
P70301	TAMFAM	(1) NÃO PESA (2) PESA POUCO/ MUITO
P70304	IMPTRAB	(1) NÃO PESA (2) PESA POUCO (3) PESA MUITO

FONTE: Elaboração própria.

A seguir, após recategorizar os itens de análise, aplica-se o Modelo de Respostas Graduadas (GRM) para o cômputo dos indicadores comportamentais dos indivíduos. Para facilitar, os indicadores foram transformados conforme a transformação min-máx, com valores entre zero e dez, de acordo com a seguinte equação:

$$X_i = \frac{x_i - \text{MIN}(X)}{\text{MÁX}(X) - \text{MIN}(X)}, \quad i = 1, \dots, N, \quad (6.1)$$

de forma que os indivíduos que mais apresentam determinados comportamentos (e.g. preferências sociais) estão mais próximos a dez. Os resultados da estimação do GRM encontram-se no Apêndice C.

5.2 ANÁLISE DESCRITIVA

Esta seção apresenta as estatísticas descritivas para a amostra de chefes de domicílio não-indígenas ocupados com remuneração no mercado de trabalho. Ela é composta de 4.540 indivíduos divididos entre 3.364 homens (74%) e 1.176 mulheres (26%). No cálculo das estatísticas foi considerado o peso amostral denominado “*peso_1*” na base de dados da PDSD.

As variáveis que correspondem aos índices de comportamento possuem valores que estão contidos no intervalo de zero a dez. Como pode ser visto na Tabela 8, o índice de preferências sociais apresenta uma média de 5,89, o um índice de ambição tem uma média de 6,33 ao passo que o índice de valor do trabalho de possui uma média de 4,78. Nessa tabela também são apresentados o desvio-padrão por sexo, bem como um teste t para as diferenças nas médias entre os dois grupos.

TABELA 8 – MÉDIA E DESVIO PADRÃO DOS ÍNDICES DE COMPORTAMENTO POR SEXO

	Geral		Homens		Mulheres		Teste
	Média	σ_T	Média	σ_H	Média	σ_M	Dif.
IPS	5,8884	2,8040	5,7976	2,8029	6,1539	2,7898	0,0021
IVT	4,7767	3,6199	4,8078	3,5948	4,6856	3,6916	0,4205
IA	6,3272	2,2914	6,2275	2,3137	6,6196	2,1963	0,0000

FONTE: Elaboração própria com dados da PDSD (2008) utilizando o software Stata 14.

Percebe-se que, em média, as diferenças entre os sexos nos índices de comportamento são pequenas, sendo as diferenças estatisticamente significativas apenas para os índices de ambição (IA) e de preferências sociais (IPS). As mulheres chefes, em média, tendem a apresentar mais preferências sociais do que os homens, como era esperado teoricamente. Porém, elas tendem a acreditar mais do que eles merecem receber mais do que efetivamente ganham, o que reflete em um indicador de ambição mais elevado para as mulheres do que para os homens.

Vale mencionar que os indicadores criados a partir de respostas a questionários domiciliares como os analisados aqui, refletem a percepção dos indivíduos em relação a determinado tema, podendo variar a depender de algumas circunstâncias. Pela Tabela 9 observa-se que as mulheres e homens chefes, em média, não apresentam diferença em anos de escolaridade e experiência potencial, mesmo assim, elas recebem quase 1 real por hora a menos do que eles em média. É possível que o IA, da forma como foi construído, também reflita uma percepção de

justiça em relação a própria renda, especialmente entre essas mulheres chefes. Como pode ser observado na Tabela 10, quase 60% das mulheres (e 50% dos homens) não acreditam que recebem uma renda justa, sendo a diferença entre os sexos nessa resposta significativa. Ainda que seja verdade que muitas delas tendam a subestimar suas próprias capacidades (BEYER, 1990; DAHLBOM ET AL., 2011), seria natural esperar que, se existe uma percepção de que os salários estão comparativamente muito baixos, elas acreditem que merecem mais. Talvez o resultado apresentado para esse indicador possa estar refletindo a existência de salários muito baixos e desiguais, ao invés de ambições pessoais e a valorização das próprias capacidades no trabalho.

TABELA 9 – ANÁLISE DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS CONTÍNUAS – HOMENS VERSUS MULHERES

Variáveis	Homens			Mulheres			Teste
	N	Média	σ_H	N	Média	σ_M	Dif.
<i>Trabalho</i>							
REND	2.808	1.084,65	2.599,81	1.018	676,90	1.357,04	0,0000
WHORA	2.800	4,4628	11,53	1.017	3,1870	6,12	0,0000
HORAS	3.354	8,6985	2,44	1.172	7,7644	2,54	0,0000
EXPER	3.363	28,336	13,81	1.175	28,885	14,17	0,3400
<i>Escolaridade</i>							
ANOSEST	3.276	7,5811	4,24	1.152	7,8733	4,51	0,1166
<i>Outras</i>							
IDADE	3.364	42,81	12,43	1.176	45,52	12,45	0,0000
<i>Percepção da Renda</i>							
QMERECE	3.299	2.671,97	4.103,11	1.151	1.927,06	3.346,39	0,0000
HIATO	2.780	1.424,36	3.842,58	1.003	1.199,03	2.944,01	0,0000

FONTE: Elaboração própria com dados da PDSD (2008) utilizando o software Stata 14.

É relevante destacar também que, como as variáveis que compõe o IA são categóricas, as respostas são relativas, o que pode afetar o entendimento desse indicador. Por exemplo, mesmo que as mulheres chefes de domicílio concordem mais com a resposta “*merece mais ou muito mais*”, o valor absoluto que elas reportaram acreditar que merecem receber é muito menor, mesmo considerando seus rendimentos. Como mostra a Tabela 9, elas acreditam que merecem receber um valor significativamente menor do que a média dos homens (1.927 reais contra

2.672 reais) e, levando em conta sua remuneração, o hiato entre esse valor e o rendimento ($HIATO = QNTOMERECE - REND$) é, em média, também menor para elas (1.199 reais contra 1.424 reais). Ou seja, mesmo reportando que desejam receber *mais ou muito mais* com uma frequência maior do que os homens chefes – o que leva a um maior índice de ambição – elas ainda tendem a acreditar, em média, que merecem receber um valor menor do que o deles, sendo essa diferença de valores estatisticamente significativa.

TABELA 10 – ANÁLISE DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS CATEGÓRICAS – HOMENS VERSUS MULHERES

Variáveis	Homens		Mulheres		Teste
	N	%	N	%	Dif.
<i>Trabalho</i>					
FORMAL	2.569	76,39	709	60,29	0,0000
<i>Escolaridade</i>					
ZERO	195	5,80	72	6,12	0,9314
PPRIM	333	9,90	118	10,03	0,6547
PRIMCOMP	983	29,22	313	26,62	0,0279
FUNDCOMP	218	18,16	218	18,54	0,9765
MEDCOMP	904	26,87	314	26,70	0,9992
SUPCOMP	250	7,43	117	9,95	0,0019
<i>Percepção da Renda e Comportamentos</i>					
MERECE (Muito Mais/Mais)	2.892	86,10	1.049	89,28	0,0002
MERECE (Muito Mais)	845	25,16	339	28,85	0,0131
QHIATO (Mais)	2.589	93,13	959	95,61	0,0074
TAMFAM (Pesa Muito)	1.198	35,63	442	37,59	0,1211
JUSTA (Discorda)	1.737	51,74	694	59,22	0,0000
IMPTRAB (Pesa Muito)	1.745	51,93	536	45,58	0,0008
REDIST1 (Concorda)	2.491	74,11	932	79,25	0,0001
REDIST2 (Concorda)	1.481	44,05	539	45,83	0,2998
REDIST3 (Concorda)	1.401	41,67	526	44,73	0,0066
REDIST4 (Concorda)	2.982	88,64	1.052	89,46	0,7846

FONTE: Elaboração própria com dados da PDSD (2008) utilizando o software Stata 14.

A média geral do rendimento líquido mensal é de R\$ 977,86, com um desvio-padrão de R\$ 2.350,35; a média do salário-hora é de 4,13, com um desvio-padrão de R\$ 10,42. Na Tabela 9 que o rendimento feminino médio das chefes de domicílio, de R\$ 676,90/mês e R\$ 3,19/hora, está abaixo da média geral, sendo significativamente menor do que a média masculina (R\$ 1.084,65/mês e R\$

4,46/hora). A variância dos salários dos homens é elevada e muito maior do que a das mulheres, refletindo uma grande desigualdade salarial intra-grupo. Ao mesmo tempo, como dito anteriormente, as mulheres apresentam, em média, a mesma quantidade de anos de estudo do que os homens. Sendo a proporção relativa de mulheres com ensino superior significativamente maior – cerca de 10% da população feminina possui ensino superior e 7,4% da população masculina (ver Tabela 10).

Um problema na avaliação das diferenças entre dois grupos através de testes de hipóteses é que estes não consideram a variabilidade existente intra-grupo. Assim, ainda o resultado seja estatisticamente significativo, o tamanho da diferença pode ser muito pequeno, ou vice-versa. Uma análise adicional através de medidas que considerem tal variabilidade, como o *D de Cohen*, é indicada para verificar a relevância prática de tais diferenças. Os resultados do cálculo do *D de Cohen* para as variáveis de comportamento, bem como os testes de significância, são reportados na Tabela 11 a seguir²⁹.

Percebe-se que o tamanho das diferenças entre homens e mulheres dessa amostra, mesmo aquelas estatisticamente significativas, são muito pequenas. Julie Nelson (2012, 2016, 2017) tem alegado frequentemente em seus trabalhos que as análises através de médias e testes de hipótese são muito rasas para fazer inferências sobre comportamentos individuais. Ao realizar uma meta-análise com estudos de gênero e aversão ao risco, Nelson argumenta que as diferenças entre homens e mulheres só são válidas para diferenças médias, sendo estas não substancialmente grandes em relação a quantidade de variabilidade intra-sexo para justificar afirmar que as mulheres são, de fato, mais avessas ao risco (NELSON, 2016). Ela recomenda, assim, o uso de medidas de tamanho do efeito, como o *D de Cohen*. Segundo a autora, o tamanho do efeito em muitos desses estudos é pequeno (NELSON, 2016). Ressalta-se, portanto, a importância desse tipo de análise antes de se afirmar categoricamente que homens e mulheres se diferem em relação aos seus comportamentos.

²⁹ A normalização dos indicadores através da transformação min-máx não afeta o valor do *D de Cohen*.

TABELA 11 - MEDIDA DO TAMANHO DO EFEITO – D DE COHEN

Variáveis	Homens		Mulheres		Teste	
	Média	%	Média	%	Dif.	D de Cohen
IPS	5,7976	-	6,1539	-	0,0021	-0,1217
IVT	4,8078	-	4,6856	-	0,4205	0,0308
IA	6,2275	-	6,6196	-	0,0000	-0,1701
HIATO	1.424,36	-	1.199,03	-	0,0000	0,0583
QMERECE	2.671,97	-	1.927,06	-	0,0000	0,1839
MERECCE	-	86,10	-	89,28	0,0002	-0,1123
(Mais/Muito Mais)						
MERECCE (Muito Mais)	-	25,16	-	28,85	0,0131	-0,0871
QHIATO (Mais)	-	93,13	-	95,61	0,0074	-0,0926
TAMFAM (Pesa Muito)	-	35,63	-	37,59	0,1211	-0,0449
IMPTRAB (Pesa Muito)	-	51,93	-	45,58	0,0008	0,1406
REDIST1 (Concorda)	-	74,11	-	79,25	0,0001	-0,1311
REDIST2 (Concorda)	-	44,05	-	45,83	0,2998	-0,0516
REDIST3 (Concorda)	-	41,67	-	44,73	0,0666	-0,0632
REDIST4 (Concorda)	-	88,64	-	89,46	0,7846	-0,0181

FONTE: Elaboração própria com dados da PDSD (2008) utilizando o software Stata 14.

A Tabela 12 reporta o percentual de homens e mulheres da amostra final em categorias ocupacionais em relação ao total de indivíduos de cada sexo. Nota-se a maior concentração relativa de mulheres em situação informal: quase 40% da população feminina analisada contra 23,6% da população masculina. Isso se deve especialmente à mais alta concentração de mulheres em serviços domésticos sem carteira e por conta-própria em casa. Nos serviços domésticos, a participação de mulheres com ou sem carteira assinada é bastante elevada, totalizando quase 20% da população feminina, com a grande maioria (13,4%) em situação informal. A participação de homens, como esperado, não chega a 1% da população masculina. Como dito anteriormente nesta dissertação, a concentração mais elevada de mulheres nessa atividade é compreensível considerando a forte prescrição social que associa o trabalho doméstico – remunerado ou não – a figura feminina. O contrário vale para atividades tais como empresário, comerciante e proprietário de terras, as quais tendem a ser socialmente associadas a figura masculina. Por isso, não é surpresa verificar que 9% da população masculina contra apenas 3,5% da população feminina encontram-se nessa categoria ocupacional (*empregador*).

TABELA 12 – DISTRIBUIÇÃO OCUPACIONAL POR SEXO

	Homens		Mulheres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Situação Formal	2.569	76,39	709	60,29	3.278	72,22
1. Setor Público	331	9,84	158	13,43	489	10,77
1.1 Nível Alto/Gerencial	59	1,75	22	1,87	81	1,78
1.2 Nível Técnico	139	4,13	72	6,12	211	4,65
1.3 Nível Produção	133	3,95	64	5,44	197	4,34
2. Setor Privado	1.454	43,23	336	28,57	1.790	39,44
2.1 Nível Alto/Gerencial	73	2,17	23	1,96	96	2,12
2.2 Nível Técnico	215	6,39	75	6,38	290	6,39
2.4 Nível Operação/Produção	1.166	34,67	238	20,24	1.404	30,93
2.5 Estagiário/Trainee	9	0,27	7	0,60	16	0,35
3. Empregador	302	8,98	41	3,49	343	7,56
3.1 Micro-Pequeno Empresário/Comerciante	137	4,07	26	2,21	163	3,59
3.2 Proprietário/Produtor Rural/ Criador	159	4,73	15	1,28	174	3,83
3.3 Grandes Proprietários Rurais ou Industriais	6	0,18	0	0,00	6	0,13
4. Outros	473	14,06	167	14,20	640	14,10
4.1 Profissional Liberal	46	1,37	6	0,51	52	1,15
4.2 Autônomo/ Conta própria	417	12,40	95	8,08	512	11,28
4.3 Serviço Doméstico	10	0,30	66	5,61	76	1,67
Situação Informal (sem carteira assinada)	794	23,61	467	39,71	1.261	27,78
Conta própria em casa	142	4,22	149	12,67	291	6,41
Conta própria fora casa	641	19,06	160	13,61	801	17,65
Serviço Doméstico	11	0,33	158	13,44	169	3,72
Total	3.363	100%	1.176	100%	4.539	100%

FONTE: Elaboração própria com dados da PDSD (2008) utilizando o software Stata 14.

Sob a ótica deste estudo, uma interpretação possível para a maior concentração relativa de homens em ocupações associadas ao empreendedorismo, tais como micro-pequeno empresário, proprietário rural e industrial (9% do total homens e 3,5% do total mulheres) e autônomos (12,4% do total homens e 8% do total mulheres) e para a maior participação relativa das mulheres no setor público (9,8% do total homens e 13,4% do total mulheres) concerne à tomada de risco. Se é verdade que homens tendem a ser menos avessos ao risco do que as mulheres, as duas primeiras atividades serão mais atrativas. Já ocupações no setor público, que

possuem maior estabilidade no emprego, costumam atrair indivíduos menos tolerantes ao risco (BELLANTE E LINK, 1981; PFEIFER, 2011; BUURMAN ET AL., 2012), neste caso, verifica-se uma maior proporção relativa de mulheres.

De qualquer forma, essa distribuição ocupacional por sexo possivelmente irá refletir em remunerações distintas na média de homens e mulheres, especialmente devido a maior participação feminina em ocupações informais. A próxima seção, enfim, apresenta a análise dos resultados salariais.

5.3 RESULTADOS DAS ESTIMAÇÕES

Esta seção discute os resultados das equações salariais estimadas por MQO, Regressões Quantílicas e Decomposição de Oaxaca. A Tabela 13 mostra os resultados da estimação do modelo apresentado na seção 4.3³⁰ por MQO. Para minimizar a possível endogeneidade da escolaridade sobre a renda decorrente de um viés de variável omitida, utiliza-se as variáveis de anos de estudo do pai (ESCPAI) e da mãe (ESCMAE) como instrumentos. Assim, para efeitos de comparação, as estimações serão apresentadas de três formas: (1) sem correção do viés de seleção, (2) com correção do viés de seleção e (3) com as variáveis instrumentais (IV) para os anos de estudo. A equação de participação no mercado de trabalho estimada através do modelo de Heckman pode ser encontrada no Apêndice D, lembrando que a partir dessa estimação extrai-se a razão inversa de Mills utilizada para corrigir o viés de seleção amostral nas equações salariais. Para analisar os retornos salariais aos anos de estudo e a cada nível de escolaridade, as duas formas – anos de estudo (ANOSEST) e escolaridade categórica (PRIMCOMP, FUNDCOMP, MEDCOMP e SUPCOMP) – são utilizadas como variáveis explicativas. Para o caso da escolaridade categórica, os retornos salariais aos níveis de escolaridade são analisados com referência em indivíduos sem escolaridade ou com ensino primário incompleto.

³⁰ Estimou-se também as interações entre gênero e comportamentos conforme sugerido na seção 4.3. Todavia, sem resultados significativos no geral, o que demonstra que os retornos salariais aos comportamentos tendem a não se diferir entre os homens e as mulheres chefes dessa amostra. Isso pode ser resultado dos diferenciais pequenos de comportamento entre os sexos e do baixo número relativo de mulheres chefes de domicílio na amostra. Os resultados com as interações, enfim, não foram apresentados nesta seção mas pode ser encontrados no Apêndice E.

TABELA 13 – RESULTADO DA ESTIMAÇÃO DA EQUAÇÃO SALARIAL
Variável Dependente: Log Salário-Hora (WHORA)

	ANOS DE ESTUDO					NÍVEL DE ESCOLARIDADE	
	(1)	(1)	(2)	(2)	(3)	(1)	(2)
HOMEM	0,343*** (0,000)	0,285*** (0,000)	0,245*** (0,000)	0,203*** (0,000)	0,301*** (0,000)	0,290*** (0,000)	0,194*** (0,000)
IPS	-0,065*** (0,000)	-0,019*** (0,003)	-0,059*** (0,000)	-0,019*** (0,003)	-0,001 (0,898)	-0,021*** (0,001)	-0,018*** (0,005)
IVT	-0,009 (0,133)	0,004 (0,395)	-0,013** (0,035)	0,003 (0,622)	0,002 (0,757)	0,005 (0,302)	0,001 (0,809)
IA	-0,065*** (0,000)	-0,068*** (0,000)	-0,065*** (0,000)	-0,067*** (0,000)	-0,062*** (0,000)	-0,067*** (0,000)	-0,066*** (0,000)
ANOSEST		0,101*** (0,000)		0,097*** (0,000)	0,159*** (0,000)	-	-
PRIMCOMP		-		-	-	0,246*** (0,000)	0,266*** (0,000)
FUNDCOMP		-		-	-	0,503*** (0,000)	0,511*** (0,000)
MEDCOMP		-		-	-	0,755*** (0,000)	0,760*** (0,000)
SUPCOMP		-		-	-	1,555*** (0,000)	1,555*** (0,000)
FORMAL		0,763*** (0,000)		0,762*** (0,000)	0,623*** (0,000)	0,778*** (0,000)	0,765*** (0,000)
BRANCO		0,092** (0,012)		0,107*** (0,004)	0,065 (0,186)	0,091** (0,012)	0,103*** (0,006)
NNE		-0,503*** (0,000)		-0,484*** (0,000)	-0,498*** (0,000)	-0,526*** (0,000)	-0,487*** (0,000)
URBANA		0,060 (0,340)		0,097 (0,132)	-0,117 (0,178)	0,107* (0,076)	0,150** (0,020)
EXPER		0,030*** (0,000)		0,025*** (0,000)	0,029*** (0,000)	0,028*** (0,000)	0,022*** (0,001)
EXPER2		-0,000*** (0,001)		-0,000 (0,387)	-0,000* (0,057)	-0,000*** (0,000)	-0,000 (0,616)
MILLS	-	-	-0,575*** (0,000)	-0,510** (0,025)	-	-	-0,654*** (0,003)
CONST.	1,338*** (0,000)	-0,696*** (0,000)	1,637*** (0,000)	-0,540*** (0,000)	-1,048*** (0,000)	-0,404*** (0,001)	-0,269* (0,059)
N	3.816	3.718	3.718	3.718	2.416	3.813	3.718
R ²	0,064	0,397	0,084	0,398	0,367	0,405	0,405

FONTE: Elaboração própria com dados da PDSD (2008) utilizando o software Stata 14.

P-valor entre parênteses *p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Utilizou-se o peso amostral denominado “*peso_1*” na base da PDSD.

Os sinais da estimação, quando significativos, estão de acordo com o esperado teoricamente, exceto pelo índice de Ambição (IA). O índice de valor do trabalho (IVT) não é significativo em nenhuma das especificações (exceto sem a inclusão dos controles no modelo 2). O indicador de preferências sociais (IPS), por sua vez, é altamente significativo em (1) e (2); seu sinal negativo expressa a relação inversa entre rendimentos e preferências sociais, o que segue as conclusões da literatura apresentada. Percebe-se um alto efeito negativo da residência nas regiões Norte e Nordeste em relação às demais regiões do Brasil, refletindo a grande desigualdade regional no país. Além disso, verifica-se também um alto efeito positivo do trabalho formal³¹ e da escolaridade sobre os rendimentos. A taxa de retorno salarial da escolaridade é estimada em torno de 10,18% a 17,23%, em média, por ano de estudo. A taxa de retorno do ensino superior em relação a nenhuma escolaridade chega a mais de 370%, tudo o mais constante. Mesmo com todos os controles utilizados, os homens chefes ainda recebem cerca de 20% a 30% a mais em média do que as mulheres chefes, *ceteris paribus*.

A estimação da equação 4.3³² por um estimador de regressão quantílica permite analisar os retornos salariais ao longo da distribuição e verificar se há alguma diferença dos coeficientes estimados entre os quantis, possibilitando uma melhor compreensão dos resultados obtidos na média. A Tabela 14 a seguir apresenta o resultados das regressões quantílicas sem e com correção do viés de seleção amostral. O resultado da equação de participação utilizada para corrigir esse viés encontra-se no Apêndice D.

³¹ Lembrando que a definição de trabalho formal aqui está associada justamente à precariedade do emprego, incluindo além de trabalhadores com carteira assinada, também empresários, empregadores, profissionais liberais e proprietários rurais.

³² Sem incluir as interações entre gênero e os indicadores.

TABELA 14 – RESULTADO DA ESTIMAÇÃO DA EQUAÇÃO SALARIAL QUANTÍLICA
Variável Dependente: Log Salário-Hora (WHORA)

	SEM CORREÇÃO (1)					COM CORREÇÃO (2)				
	q10	q25	q50	q75	q90	q10	q25	q50	q75	q90
HOMEM	0,257 *** (0,000)	0,337 *** (0,000)	0,287 *** (0,000)	0,252 *** (0,000)	0,229 *** (0,000)	-0,001 (0,993)	0,181 *** (0,007)	0,188 *** (0,000)	0,174 *** (0,006)	-0,147* (0,059)
IPS	-0,022 ** (0,037)	-0,020 *** (0,003)	-0,023 *** (0,000)	-0,017 *** (0,006)	-0,007 (0,438)	-0,014 (0,206)	-0,018 *** (0,008)	-0,024 *** (0,000)	-0,016 ** (0,013)	-0,002 (0,815)
IVT	-0,003 (0,673)	-0,002 (0,684)	0,006 (0,165)	0,008 (0,139)	0,004 (0,568)	-0,008 (0,315)	-0,005 (0,373)	0,003 (0,527)	0,006 (0,315)	0,004 (0,581)
IA	-0,045 *** (0,001)	-0,054 *** (0,000)	-0,063 *** (0,000)	-0,070 *** (0,000)	-0,098 *** (0,000)	-0,042 *** (0,002)	-0,051 *** (0,000)	-0,064 *** (0,000)	-0,069 *** (0,000)	-0,098 *** (0,000)
ANOSEST	0,088 *** (0,000)	0,090 *** (0,000)	0,089 *** (0,000)	0,108 *** (0,000)	0,122 *** (0,000)	0,075 *** (0,000)	0,082 *** (0,000)	0,086 *** (0,000)	0,104 *** (0,000)	0,119 *** (0,000)
FORMAL	1,473 *** (0,000)	1,025 *** (0,000)	0,642 *** (0,000)	0,472 *** (0,000)	0,504 *** (0,000)	1,487 *** (0,000)	1,000 *** (0,000)	0,624 *** (0,000)	0,464 *** (0,000)	0,516 *** (0,000)
BRANCO	-0,060 (0,346)	0,044 (0,337)	0,111 *** (0,000)	0,101 *** (0,008)	0,176 *** (0,000)	-0,035 (0,593)	0,051 (0,235)	0,114 *** (0,000)	0,103 *** (0,006)	0,191 *** (0,000)
NNE	-0,574 *** (0,000)	-0,424 *** (0,000)	-0,401 *** (0,000)	-0,351 *** (0,000)	-0,400 *** (0,000)	-0,542 *** (0,000)	-0,388 *** (0,000)	-0,387 *** (0,000)	-0,345 *** (0,000)	-0,406 *** (0,000)
URBANA	0,342 *** (0,001)	0,161 ** (0,048)	0,182 *** (0,002)	0,094 (0,215)	-0,220* (0,095)	0,409 *** (0,000)	0,224 *** (0,010)	0,221 *** (0,000)	0,108 (0,143)	-0,241 * (0,065)
EXPER	0,021 ** (0,015)	0,025 *** (0,000)	0,019 *** (0,000)	0,023 *** (0,000)	0,028 *** (0,000)	0,015 (0,241)	0,012 * (0,099)	0,013 ** (0,016)	0,019 *** (0,002)	0,023 *** (0,004)
EXPER2	-0,000 ** (0,017)	-0,000 *** (0,002)	-0,000 ** (0,019)	-0,000 ** (0,029)	-0,000 ** (0,040)	0,000 (0,790)	0,000 (0,668)	0,000 (0,601)	-0,000 (0,996)	0,000 (0,983)
LAMBDA	-	-	-	-	-	3,303 (0,352)	2,450 (0,387)	-0,209 (0,927)	-0,237 (0,910)	-3,258 (0,409)
LAMBDA1	-	-	-	-	-	-3,679 (0,520)	-0,976 (0,838)	2,174 (0,550)	1,746 (0,601)	7,710 (0,234)
LAMBDA2	-	-	-	-	-	2,258 (0,473)	0,009 (0,997)	-1,311 (0,490)	-1,014 (0,572)	-4,436 (0,191)
CONST.	-2,252 *** (0,000)	-1,335 *** (0,000)	-0,506 *** (0,000)	-0,040 (0,756)	0,656 *** (0,000)	-3,751 *** (0,000)	-2,565 *** (0,000)	-0,982 ** (0,050)	-0,415 (0,414)	0,649 (0,418)
N	3.718					3.718				

Fonte: Elaboração própria com dados da PDSD (2008) utilizando o software Stata 14.

P-valor entre parênteses *p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Foi utilizado o método *bootstrap* com 1.000 repetições

Utilizou-se o peso amostral denominado “*peso_1*” na base da PDSD.

Como pode ser observado na Tabela 14, o retorno salarial de uma ocupação formal é maior nas faixas mais baixas da distribuição dos salários. Um trabalhador do setor formal localizado no 10º percentil recebe, *ceteris paribus*, cerca de 147% a mais do que um trabalhador informal; para o 90º percentil, esse valor é de 50%. Isso possivelmente reflete, especialmente para os mais pobres, a relevância da maior proteção social que recebe essa categoria de trabalhadores. Residir em área urbana relativamente a área rural afeta positivamente os salários de forma significativa nos primeiros quantis. Porém, tratando-se dos altos salários (q90), residir em área urbana passa a ser relativamente mais desvantajoso em termos salariais. Uma explicação é a grande concentração de terras no setor rural brasileiro, que cria rendas equiparáveis às dos centros urbanos. Observa-se também que a variável raça torna-se significativa nos quantis mais altos (q50, q75, q90). Chefes pretos e pardos com características observáveis iguais, exceto pela cor, receberam, *ceteris paribus*, quase 20% a menos, em média, do que brancos e amarelos no último quantil (q90). Essa desigualdade no topo da distribuição salarial sugere um efeito de teto de vidro para esses indivíduos (MORRISON E GLINOW, 1990).

Em relação aos indicadores de comportamento, o coeficiente da variável IVT não apresenta significância estatística, ao contrário do IPS e do IA que mostram-se altamente significativos ao longo da distribuição (o IPS apenas perde significância no primeiro e último quantil). Ao testar-se pela diferença entre os coeficientes dos quantis desses indicadores³³, verifica-se que os coeficientes associados ao índice de preferências sociais (IPS) não diferem-se entre si. Já no que se refere ao índice de ambição (IA), a diferença entre os coeficientes dos primeiros (q10, q25) e último (q90) quantis e do último quantil (q90) e do médio (q50) é estatisticamente significativa, o que sugere que esse indicador comporta-se de forma distinta ao longo da distribuição dos salários, diferente do IPS.

Quando se trata da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, a questão da discriminação de gênero é um tema recorrente. Para medir esse fator, um dos principais métodos empíricos empregados na literatura é a decomposição salarial de Oaxaca. Esse método consiste em dividir o diferencial médio do rendimento entre homens e mulheres em um efeito explicado por variáveis

³³ Os resultados dos testes encontram-se no Apêndice G.

produtivas e sócio-demográficas (os controles utilizados na estimação) e em um efeito não explicado por essas, o qual é comumente atribuído à discriminação. Tal efeito, porém, também pode captar outras variáveis não observáveis como, por exemplo, diferenciais de comportamento entre os gêneros relevantes ao mercado de trabalho. Ao controlar por certos comportamentos é possível aproximar mais o componente não explicado do real efeito da discriminação. A Tabela 15 a seguir apresenta os resultados da decomposição salarial de Oaxaca com e sem os indicadores de comportamento para efeitos de comparação. Adotou-se esse procedimento com o intuito de verificar se a presença desses indicadores na equação de rendimentos contribui para reduzir a magnitude do componente não explicado da discriminação dos diferenciais de salários. A estimação completa do modelo pode ser encontrada no Apêndice H.

TABELA 15 – RESULTADO DA DECOMPOSIÇÃO SALARIAL DE OAXACA
Variável Dependente: Log Salário-Hora (WHORA)

	SEM INDICADORES	COM INDICADORES
Grupo 1 (mulheres)	0,455*** (0,000)	0,455*** (0,000)
Grupo 2 (homens)	0,854*** (0,000)	0,854*** (0,000)
Diferença	-0,399*** (0,000)	-0,399*** (0,000)
Explicado	-0,076** (0,025)	-0,114*** (0,001)
Não-explicado	-0,323*** (0,000)	-0,285*** (0,000)
N	3.719	3.718
N (Grupo 1)	997	997
N (Grupo 2)	2.722	2.721

FONTE: Elaboração própria com dados da PDSD (2008) utilizando o software Stata 14.

P-valor entre parênteses *p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Utilizou-se o peso amostral denominado “*peso_1*” na base da PDSD.

O diferencial salarial entre homens e mulheres calculado é de 0,399. Desse diferencial, apenas 0,114 pode ser explicado pelas diferenças nas características entre os sexos. O alto efeito não explicado (0,285) aponta para a possibilidade de discriminação. Com a inclusão dos índices de comportamento na equação de rendimentos, verificou-se que o componente explicado aumenta significativamente enquanto o componente não explicado, por consequência, diminui. Tal resultado

sugere a relevância da inclusão dessas variáveis na estimação da equação salarial, apesar da dificuldade empírica para incorporá-las neste tipo de análise.

As estimações apresentadas nesta seção revelaram a relevância de variáveis como escolaridade, formalidade do emprego e região de moradia sobre os salários dos chefes de domicílio. Por meio da estimação quantílica, verificou-se que alguns coeficientes, como os associados ao IA, a formalidade do emprego e a raça, apresentaram retornos e significância distintas a depender do quantil salarial. No que se refere aos indicadores de comportamento, os coeficientes associados aos índices de preferências sociais (IPS) e de ambição (IA) foram estatisticamente significativos e apresentaram correlação negativa com os salários em todas as especificações. O índice de valor do trabalho (IVT), porém, que expressa uma outra forma de medir preferências sociais ou a valorização de aspectos não pecuniários do trabalho, não foi estatisticamente significativo.

Alguns estudos da literatura internacional como Fortin (2008) e Grove et al. (2011) encontraram uma relação negativa entre salários e preferências sociais (preferências em relação a família e a atributos não pecuniários do trabalho), e estas contribuíram para reduzir o hiato salarial de gênero não explicado pela regressão. No que se refere à ambição ou aspirações profissionais, teoricamente espera-se uma relação positiva com os salários. Essa mensuração, porém, ainda foi pouco explorada pela literatura empírica. Grove et al. (2011) criou variáveis de autoconfiança (atributo que, como argumentado anteriormente nesta dissertação, correlaciona-se com a ambição) que refletem a percepção dos indivíduos em relação a suas habilidades e outras capacidades necessárias para ingressar em programas de MBA. Verificou-se que algumas delas, apesar da pequena diferenciação de gênero, apresentaram relação positiva com os salários e contribuíram para reduzir a parte não explicada do hiato salarial entre homens e mulheres. Vale dizer que sua amostra de inferência consiste em estudantes de MBA dos Estados Unidos, um perfil possivelmente muito distinto da amostra de chefes analisada aqui.

O índice de ambição (IA), pela forma como foi construído, reflete a percepção dos indivíduos em relação a própria renda, a qual pode ser influenciada por um conjunto de características da amostra. Talvez muitos respondentes, especialmente as mulheres, acreditem que merecem receber mais ou muito mais não porque tal resposta estaria de acordo com suas qualificações e ambições salariais mas porque sua renda é vista como injusta e desproporcional ao trabalho realizado. Esse

resultado é cabível considerando que a amostra é composta principalmente por indivíduos com mais de 40 anos em média, com baixa renda e escolaridade; um perfil que sugere baixas aspirações profissionais, mas uma alta percepção de injustiça social. Talvez as respostas que aumentam o valor desse indicador, enfim, estejam associadas a existência de rendas diminutas e a uma percepção de injustiça, o que resultaria nos sinais negativos nas regressões salariais. Tal percepção possivelmente é maior em ocupações com menor prestígio social e financeiro, por isso cabe uma análise ocupacional mais detalhada da amostra para respaldar esse argumento. As Tabelas 16 e 17 mostram as principais ocupações (que concentram ao menos 1% da amostra) das mulheres e homens chefes analisados conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Apresenta-se também o salário-hora e os anos de estudo médios de cada categoria ocupacional.

Como pode ser observado na Tabela 16, mais da metade (60,8%) das mulheres concentra-se em 17 ocupações principais cujo rendimento, em média, não chega a 3 reais a hora. Entre os homens (Tabela 17), verifica-se uma variedade de ocupações maior, com 47% da amostra distribuída em 18 ocupações cujo rendimento, em média, é de 3,7 reais a hora. As principais ocupações de ambos os sexos, portanto, estão associadas a baixos salários, mas especialmente as das mulheres. Apesar disso, a média de anos de estudo das principais ocupações é maior entre elas (7,56 contra 6,44 dos homens). Para as mulheres, também fica evidente a elevada concentração em um único tipo de atividade (serviços domésticos gerais e diarista), a qual chega a corresponder a quase 20% do total da amostra feminina. Uma concentração tão alta em um tipo de ocupação não é observada na amostra masculina. Além da alta concentração em serviços domésticos, nota-se que os salários são demasiadamente baixos nessa atividade (em torno de 1 real a hora).

TABELA 16 – PRINCIPAIS OCUPAÇÕES DAS MULHERES CHEFES DE DOMICÍLIO

Cód.	Título	Freq.	%	ANOSEST	WHORA
141410	Comerciante varejista	45	3,84	6,64 (4,37)	3,26 (4,15)
322205	Técnico de enfermagem	12	1,02	11,83 (1,40)	3,35 (3,23)
331201	Professor sem especificar	29	2,47	13,72 (3,36)	10,54 (13,98)
411005	Auxiliar de escritório, em geral	22	1,88	11,19 (2,02)	3,66 (2,41)
422105	Recepcionista, em geral	20	1,71	10,05 (2,52)	2,88 (2,80)
512105	Empregado doméstico, serviços gerais	151	12,87	5,23 (3,32)	1,69 (1,60)
512120	Empregado doméstico diarista	75	6,39	5,28 (3,32)	0,83 (0,70)
513205	Cozinheiro geral	44	3,75	6,34 (4,09)	2,16 (2,43)
514210	Faxineiro	36	3,07	5,42 (3,07)	1,33 (0,96)
516110	Cabeleireiro	21	1,79	9,24 (2,76)	2,56 (2,19)
516120	Manicure	15	1,28	7,53 (2,64)	1,23 (0,97)
516210	Cuidador de idosos	14	1,19	5,50 (4,72)	1,96 (2,75)
521110	Vendedor de comércio varejista	53	4,52	8,92 (3,66)	2,11 (2,53)
524305	Vendedor ambulante	46	3,92	6,26 (3,65)	1,88 (2,51)
612005	Produtor agrícola polivalente	25	2,13	2,29 (2,77)	7,35 (25,94)
763210	Costureiro na confecção em série	72	6,14	6,90 (3,31)	1,54 (1,49)
991401	Serviços gerais sem especificar	33	2,81	6,24 (3,07)	2,24 (2,31)
Total Principais (17 ocupações)		713	60,78	$\bar{X} = 7,56$	$\bar{X} = 2,97$
Total Geral (189 ocupações)		1.173	100	$\bar{X} = 7,87$	$\bar{X} = 3,19$

FONTE: Elaboração própria com dados da PDSD (2008).

Desvio padrão entre parênteses, \bar{X} expressa a média aritmética.

É possível analisar as principais ocupações femininas dessa pesquisa (empregada doméstica, faxineira, enfermeira, cozinheira, cuidadora de idosos) com base nos temas de segregação ocupacional por gênero e identidade social abordados ao longo desta dissertação. A associação de ocupações relacionadas ao âmbito doméstico e ao cuidado do lar com a figura feminina também pode explicar,

segundo a teoria da desvalorização (Devaluation Theory)³⁴, o desprestígio financeiro – e também social – dessas atividades. Esse desprestígio tem sido verificado mesmo em estudos que controlam por variáveis de capital humano (ENGLAND ET AL., 2002; ENGLAND E FOLBRE, 1999; CANCIAN E OLIKER, 2000; PAN, 2015). Em suma, as características ocupacionais dessa amostra sugerem uma explicação cabível para os resultados contraditórios do IA.

Outra questão que pode refletir nesse resultado diz respeito às particularidades das mulheres chefes de domicílio. No Brasil, que consiste em uma sociedade patriarcal, as brasileiras que se declaram chefes apresentam características distintas das brasileiras de modo geral, especialmente no que concerne ao arranjo familiar. Quase a totalidade das mulheres chefes (97,5%) pertencem a famílias uniparentais (sem o cônjuge) e apenas 17% dos homens. Por essa razão, acredita-se que muitas dessas mulheres, que são a principal fonte de renda de suas famílias, não tem a opção de ficar sem uma remuneração. Assim, sendo o seu salário reserva muito baixo³⁵, é provável que elas necessitem exercer atividades financeiramente consideradas depreciadas (como visto na seção anterior, quase 40% das mulheres chefes encontram-se em ocupações consideradas informais), o que pode levar à ideia de que o salário é injusto e insuficiente, refletindo de forma ambígua no indicador de ambição.

³⁴ Para mais informações sobre a teoria de desvalorização (*devaluation theory*) do trabalho doméstico e de cuidado (*care work*) devido à associação cultural dessa atividade com a figura feminina recomenda-se England (2005), England e Folbre (1999) e Cancian e Oliker (2000).

³⁵ Segundo os dados da PDSD, a média do salário reserva, medido pelo menor valor mensal que os respondentes aceitariam para trabalhar, é menor entre as mulheres chefes em relação aos homens chefes (565.54 contra 760.20 reais por mês).

TABELA 17 – PRINCIPAIS OCUPAÇÕES DOS HOMENS CHEFES DE DOMICÍLIO

Cód.	Título	Freq.	%	ANOSEST	WHORA
141410	Comerciante varejista	174	5,18	7,25 (4,11)	6,85 (29,71)
517330	Vigilante	93	2,77	7,75 (3,36)	2,22 (1,18)
517410	Porteiro de edifícios	53	1,58	6,36 (3,05)	2,42 (1,66)
521110	Vendedor de comércio varejista	95	2,83	9,03 (3,63)	3,56 (3,70)
524305	Vendedor ambulante	103	3,06	6,75 (3,63)	3,08 (4,90)
611005	Produtor agropecuário, em geral	66	1,96	4,09 (3,12)	14,46 (44,72)
612005	Produtor agrícola polivalente	221	6,57	3,44 (3,32)	4,54 (20,29)
622020	Trabalhador volante da agricultura	43	1,28	3,32 (2,55)	2,18 (3,93)
715210	Pedreiro	220	6,54	5,17 (3,11)	2,05 (1,56)
717020	Servente de obras	61	1,81	5,02 (3,19)	1,39 (1,22)
773401	Operador de máquina sem especificar	46	1,37	8,04 (3,37)	3,42 (1,78)
782301	Motorista sem especificar	69	2,05	6,81 (3,27)	4,00 (3,19)
782315	Motorista de táxi	35	1,04	7,48 (3,62)	2,12 (2,05)
782510	Motorista de caminhão, rotas regionais	47	1,4	7,45 (2,65)	2,90 (1,62)
784205	Alimentador de linha de produção	53	1,58	7,94 (3,13)	2,61 (1,64)
919205	Mecânico de manutenção de máquinas corte	62	1,84	5,95 (3,10)	3,42 (2,65)
951105	Eletricista de manutenção eletroeletrônicos	42	1,25	7,57 (3,70)	3,45 (3,06)
991401	Serviços gerais sem especificar	91	2,71	6,52 (3,36)	2,33 (1,98)
Total Principais (18 ocupações)		1.574	46,82	$\bar{X} = 6,44$	$\bar{X} = 3,72$
Total (517 ocupações)		3.362	100	$\bar{X} = 7,58$	$\bar{X} = 4,46$

FONTE: Elaboração própria com dados da PDSD (2008).

Desvio padrão entre parênteses, \bar{X} expressa a média aritmética.

A inclusão de variáveis que captam o comportamento dos indivíduos na estimação da equação de rendimentos permite um avanço em relação a literatura nacional (LANGONI, 1974; LEAL E WERLANG, 1991; SACHSIDA ET AL., 2004; GARCIA ET AL., 2009; MADALOZZO, 2010; MADALOZZO E GOMES, 2012, e outros), além de uma contribuição para literatura internacional. Verificou-se que o IA e o IPS foram significativos na regressão salarial e sua inclusão reduziu o

componente não explicado do hiato salarial de gênero. É importante ressaltar, porém, que os resultados expressam a associação entre as variáveis de comportamento e os rendimentos, não ficando estabelecido necessariamente uma relação de causalidade. Na verdade, é provável que os índices sejam determinados em conjunto com os salários, isto é, sofrem de um problema de endogeneidade. Mensurar comportamentos não é uma tarefa simples, por essa razão, ressalta-se que os comportamentos analisados são apenas aproximações possíveis de se medir por meio dos dados disponíveis e, como foi visto para o IA, eles podem acabar refletindo outras variáveis não-observáveis a depender das características da amostra. É preciso, portanto, analisar os resultados com cautela.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O principal objetivo desta dissertação foi analisar a associação entre atributos comportamentais e os resultados salariais de homens e mulheres no mercado de trabalho. Primeiramente, foi realizada uma síntese da literatura empírica no campo da Psicologia e da Economia Comportamental que trata de atributos considerados relevantes sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, como comportamentos que diferem-se entre homens e mulheres em média e outros de atributos psicológicos. Essa síntese cobriu os principais tópicos dessa literatura como competitividade, aversão ao risco, preferências sociais, ambição e autoconfiança, além de estereótipos e seus efeitos associados, como o viés do observador e a ameaça do estereótipo. Com base nessa revisão e considerando a disponibilidade de dados, foram criados indicadores para alguns comportamentos como formas de preferências sociais (que dizem respeito a preferências redistributivas e ao valor social do trabalho) e ambição.

Os dados utilizados foram provenientes da Pesquisa Dimensões Sociais das Desigualdades (PDSD) realizada em 2008 com representatividade nacional (exceto pela área rural da região Norte). Tal pesquisa, apesar de não ser voltada para medir comportamentos, apresenta um questionário amplo do qual foi possível extrair informações aproximadas das variáveis de interesse, isto é, dos indicadores de comportamento. Assim, os indicadores foram construídos com base na Teoria de Resposta ao Item (TRI) a partir de variáveis observáveis diretamente relacionadas à eles. Em seguida, eles foram incluídos na estimação da equação salarial minceriana para testar por sua associação com os salários dos chefes de domicílio brasileiros, grupo que compõe a população para inferência estatística neste estudo. Essa estimação foi realizada empregando métodos variados como Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), Regressões Quantílicas e Decomposição de Oaxaca. Além disso, foram realizados procedimentos de correção para minimizar o viés de seleção amostral e de variáveis instrumentais para reduzir a endogeneidade da escolaridade sobre os rendimentos.

As análises descritivas demonstraram que as diferenças entre os sexos nos indicadores comportamentais, mesmo quando estatisticamente significativas, foram muito pequenas quando avaliadas por meio de medidas do tamanho do efeito, como o D de Cohen. Uma questão importante a se chamar a atenção aqui, portanto, diz

respeito à avaliação das diferenças comportamentais entre os sexos em estudos similares. A avaliação na média dessas diferenças – a qual é comumente utilizada para fazer inferências sobre comportamentos de gênero – pode esconder uma variabilidade intra-sexo relevante, a qual limitaria a generalização dos resultados para comportamentos individuais. Uma análise adicional através de medidas do tamanho do efeito tem sido constantemente sugerida por Nelson (2012, 2016, 2017) em seus estudos de gênero e aversão ao risco.

Já no que se refere às estimações salariais, verificou-se que os indicadores de Ambição (IA) e de Preferências Sociais (IPS) tenderam a ser estatisticamente significativos e negativamente associados com os rendimentos das (os) chefes de domicílio brasileiras (os). O índice de Valor do Trabalho (IVT), que expressa uma outra forma de preferência social, não foi significativo. O IA, ao contrário do IPS, apresentou coeficientes distintos ao longo da distribuição dos salários, o que sugere as diferentes respostas desse indicador a depender da faixa salarial dos indivíduos. Verificou-se também que, apesar das diferenças pequenas entre os homens e mulheres chefes no valor dos indicadores, o esforço de incluí-los na regressão é relevante ao se contatar a redução do componente não explicado do diferencial salarial de gênero na Decomposição de Oaxaca devido à inclusão das variáveis comportamentais.

Esta dissertação avança em relação aos estudos da literatura nacional ao trazer as discussões de fronteira da literatura internacional no tema de gênero, comportamento e mercado de trabalho, bem como ao incluir indicadores comportamentais na análise empírica de rendimentos. No entanto, algumas limitações se apresentaram principalmente decorrente dos dados para medir comportamentos de forma mais direta e precisa. Isso implica em indicadores que podem refletir outras variáveis não-observadas a depender das características da amostra. A Economia Comportamental por ser uma área incipiente especialmente no Brasil ainda carece de bases de dados que tragam informações e que permitam ampliar análises econômicas como esta aqui realizada. Espera-se que estudos como este, enfim, possam motivar bases mais direcionadas e consequentemente mais trabalhos futuros.

REFERÊNCIAS

- ACESSO AOS DADOS EM 2017. BANCO MUNDIAL. World Development Indicators Database. **Proportion of seats held by women in national parliaments (%)**, 2015. Disponível em: <<https://data.worldbank.org/indicator/SG.GEN.PARL.ZS>>. Acesso em: 17 maio 2017.
- ACESSO AOS DADOS EM 2017. IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Anos de estudo (média)**, 2000. Disponível em: <<http://www.ipeadata.gov.br/>>. Acesso em: 17 maio 2017.
- ACESSO AOS DADOS EM 2017. IUPERJ – PESQUISA DIMENSÕES SOCIAIS DAS DESIGUALDADES, 2008.
- AKERLOF, G. A.; KRANTON, R. E. Economics and Identity. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 115, n. 3, p. 715-753, 2000.
- AKERLOF, G. A.; KRANTON, R. E. Identity and Schooling: Some lessons for the economics of education. **Journal of Economic Literature**, v. 40, n. 4, p. 1167-1201, 2002.
- AKERLOF, G. A.; KRANTON, R. E. Identity and the Economics of Organizations. **Journal of Economic Perspectives**, v. 19, n. 1, p. 9-32, 2005.
- ALBRECHT, J.; BJÖRKLUND, A.; VROMAN, S. Is There a Glass Ceiling in Sweden? **Journal of Labor Economics**, v. 21, n. 1, p.145-177, 2003.
- ALESINA, A. F.; GIULIANO, P. Preferences for Redistribution. **National Bureau of Economic Research**, 2009.
- ALESINA, A.; LA FERRARA, E. Preferences for Redistribution in the Land of Opportunities. **Journal of public Economics**, v. 89, n. 5, p. 897-931, 2005.
- ALTONJI, J. G.; BLANK, R. M. Race and Gender in the Labor Market. **Handbook of Labor Economics**, v. 3, p. 3143-3259, 1999.
- AMBADY, N.; SHIH, M.; KIM, A.; PITTINSKY, T. L. Stereotype Susceptibility In Children: Effects of Identity Activation on Quantitative Performance. **Psychological Science**, v. 12, n. 5, p. 385-390, 2001.
- ANDRADE, D. F.; TAVARES, H.R.; VALLE, R. C. Teoria de Resposta ao Item: Conceitos e Aplicações. **Simpósio Nacional de Probabilidade e Estatística**, Associação Brasileira de Estatística, 2000.
- ANDREONI, J.; VESTERLUND, L. Which Is The Fair Sex? Gender Differences in Altruism. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 116, n. 1, p. 293-312, 2001.
- ARAUJO, E. A. C. de; ANDRADE, D. F. de; BORTOLOTTI, S. L. V. Teoria da Resposta Ao Item. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 43, p. 1000-1008, 2009.

ARONSON, J.; STEELE, C. M.; SPENCER, S. J. Contending With Group Image: The Psychology of Stereotype and Social Identity Threat. **Advances in Experimental Social Psychology**, v. 34, p. 379-440, 2002.

ARONSON, J.; WILLIAMS, J. Stereotype Threat: Forewarned Is Forearmed. Unpublished manuscript, Universidade de Nova Iorque, 2004.

ARROW, K. The Theory of Discrimination. In: Ashenfelter, O.; Rees, A. **Discrimination in Labor Markets**. Princeton: Princeton University Press, 1973.

ARSLAN, R. C.; BLEIDORN, W.; DENISSEN, J. J.; RENTFROW, P. J.; GEBAUER, J. E.; POTTER, J.; GOSLING, S. D. Age and Gender Differences in Self-esteem – A Cross-Cultural Window. **Journal of personality and social psychology**, v. 111, n. 3, p. 396, 2016.

AZMAT, G.; PETRONGOLO, B. Gender and The Labor Market: What Have We Learned From Field and Lab Experiments? **Labour Economics**, v. 30, p. 32-40, 2014.

BABCOCK, L.; BOWLES, H. R.; LAI, L. Social Incentives for Gender Differences in the Propensity to Initiate Negotiations: Sometimes it does hurt to ask. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 103, n. 1, p. 84-103, 2007.

BABCOCK, L.; LASCHEVER, S. **Women don't ask: Negotiation and the gender divide**. Princeton: Princeton University Press, 2003.

BAJTELSMIT, V. L.; BERNASEK, A. Why Do Women Invest Differently Than Men? **Financial Counseling and Planning**, v.7, p. 1-10, 1996.

BAJTELSMIT, V. L.; VANDERHEI, J. L. Risk Aversion and Pension Investment Choices. In: Gordon, Michael S., Mitchell, Olivia S., Twinney, Marc M. **Positioning Pensions for The Twenty-First Century**. Philadelphia, PA: University of Pennsylvania Press, 1997.

BALAFOUTAS, L.; KERSCHBAMER, R.; SUTTER, M. Distributional Preferences and Competitive Behavior. **Journal of Economic Behavior & Organization**, v. 83, n. 1, p. 125-135, 2012.

BANCO MUNDIAL. **Gender at Work: A Companion to The World Development Report on Jobs**. Washington, DC: Banco Mundial, 2014.

BANCO MUNDIAL. **World Development Report 2012: Gender Equality and Development**. Washington, DC: Banco Mundial, 2012.

BARBOSA FILHO, F. H.; PESSOA, S. Retornos da Educação no Brasil. Pesquisa e Planejamento Econômico, v. 38, n.1, pp. 97–125, 2008.

BARSH, J.; YEE, L. Unlocking the Full Potential of Women at Work. **McKinsey & Company/Wall Street Journal**, 2012.

BATEUP, H. S.; BOOTH, A.; SHIRTCLIFF, E. A.; GRANGER, D. A. Testosterone, Cortisol, and Women's Competition. **Evolution and Human Behavior**, v. 23, n. 3, p. 181-192, 2002.

BAYARD, K.; HELLERSTEIN, J.; NEUMARK, D.; TROSKE, K.. New Evidence On Sex Segregation and Sex Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data. **Journal of Labor Economics**, v. 21, n. 4, p. 887-921, 2003.

BECKER, G. **The Economics of Discrimination**. Chicago: University of Chicago Press, 1957.

BELL, L. Women-led Firms and the Gender Gap in Top Executive Pay. **IZA Working Paper**, 2005.

BELLANTE, D.; LINK, A. N. Are Public Sector Workers More Risk Averse Than Private Sector Workers? **ILR Review**, v. 34, n. 3, p. 408-412, 1981.

BERTRAND, M. New Perspectives on Gender. **Handbook of Labor Economics**, v. 4, p. 1543-1590, 2011.

BERTRAND, M.; HALLOCK K. F. The Gender Gap in Top Corporate Jobs. **ILR Review**, v. 55, n. 1, p. 3-21, 2001.

BEYER, S. Gender Differences in the Accuracy of Self-evaluations of Performance. **Journal of personality and social psychology**, v. 59, n. 5, p. 960, 1990.

BEYER, S.; BOWDEN, E. M. Gender Differences in Self-Perceptions: Convergent Evidence from Three Measures of Accuracy and Bias. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 23, n. 2, p. 157-172, 1997.

BHUPAL, G.; SAM, A. G. Female Income and Expenditure on Children: Impact of the National Rural Employment Guarantee Scheme in India. **Applied Econometrics and International Development**, v. 14, n. 2, 2014.

BIERNAT, M.; CRANDALL, C. S.; YOUNG, L. V.; KOBRYNOWICZ, D.; HALPIN, S. M. All That You Can Be: Stereotyping of Self and Others in a Military Context. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 75, n. 2, p. 301-317, 1998.

BIERNAT, M.; KOBRYNOWICZ, D. Gender-and Race-Based Standards of Competence: Lower Minimum Standards But Higher Ability Standards for Devalued Groups. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 72, n. 3, p. 544-557, 1997.

BLASCOVICH, J.; SPENCER, S. J.; QUINN, D.; STEELE, C. African Americans And High Blood Pressure: The Role of Stereotype Threat. **Psychological Science**, v. 12, n. 3, p. 225-229, 2001.

BLAU, F. D., SIMPSON, P.; DEBORAH A. Continuing Progress? Trends in Occupational Segregation in The United States over The 1970s and 1980s. **Feminist Economics**, v. 4, n. 3, p. 29-71, 1998.

BLAU, F.D.; KAHN, L.M. Swimming Upstream: Trends in The Gender Wage Differential in The 1980s. **Journal of Labor Economics**, v. 15, n. 1, p.1-42, 1997.

BOHLMANN, N.; WEINSTEIN, R. Classroom Context, Teacher Expectations, and Cognitive Level: Predicting Children's Math Ability Judgments. **Journal of Applied Developmental Psychology**, v. 34, n.6, p. 288-298, 2013.

BOLDRY, J.; WOOD, W.; KASHY, D. A. Gender Stereotypes and The Evaluation of Men and Women in Military Training. **Journal of Social Issues**, v. 57, n. 4, p. 689-705, 2001.

BOLTON, G. E.; KATOK, E. An Experimental Test for Gender Differences in Beneficent Behavior. **Economics Letters**, v. 48, n. 3, p. 287-292, 1995.

BONIN, H; DOHMEN, T.; FALK, A.; HUFFMAN, D.; SUNDE, U. Cross-Sectional Earnings Risk and Occupational Sorting: The Role of Risk Attitudes. **Labour Economics**, v. 14, n. 6, p. 926-937, 2007.

BOOTH, A. L.; NOLEN, P. Gender Differences in Risk Behaviour: Does Nurture Matter? **The Economic Journal**, v. 122, n. 558, 2012a.

BOOTH, A.; NOLEN, P. Choosing to Compete: How Different are Girls and Boys? **Journal of Economic Behavior & Organization**, v. 81, n. 2, p. 542-555, 2012b.

BORDALO, P.; COFFMAN, K.; GENNAIOLI, N.; SHLEIFER, A. Stereotypes. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 131, n. 4, p. 1753-1794, 2016.

BORJAS, G. J. **Labor Economics**. New York: McGraw-Hill, 1996.

BOUDARBAT, B.; MONTMARQUETTE, C. Choice of Fields of Study of University Canadian Graduates: The Role of Gender and their Parents' Education. **Education Economics**, v. 17, n. 2, p. 185-213, 2009.

BOWLES, H. R.; BABCOCK, L.; MCGINN, K. L. Constraints and Triggers: Situational mechanics of gender in negotiation. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 89, n. 6, p. 951, 2005.

BRESCOLL, V. L.; UHLMANN, E. L. Can an Angry Woman Get Ahead? Status Conferral, Gender, and Expression of Emotion in the Workplace. **Psychological Science**, v. 19, n. 3, p. 268-275, 2008.

BUCHELI, M.; SANROMAN, G. Salarios Femeninos en El Uruguay: Existe un Techo de Cristal? **Revista de Economía**, v.7, n.2, p. 63-88, 2005.

BUCHINSKY, M. Quantile Regression with Sample Selection: estimating women's return to education in the U.S. **Empirical Economics**, Heidelberg, v.26, n.1, p.87-113, 2001.

BUCHINSKY, M. The Dynamics of Changes in the Female Wage Distribution in the USA: a quantile regression approach. **Journal of Applied Econometrics**, Chichester, Inglaterra, v.13, n.1, p. 1-30, 1998.

BURGESS, D.; BORGIDA, E. Who Women Are, Who Women Should Be: Descriptive and Prescriptive Gender Stereotyping in Sex Discrimination. **Psychology, Public Policy, and Law**, v. 5, n. 3, p. 665, 1999.

BUSER, T; NIEDERLE, M.; OOSTERBEEK, H. Gender, Competitiveness, and Career Choices. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 129, n. 3, p. 1409-1447, 2014.

BUSER, T. The Impact of The Menstrual Cycle and Hormonal Contraceptives on Competitiveness. **Journal of Economic Behavior & Organization**, v. 83, n. 1, p. 1-10, 2012.

BUSSEY, K.; BANDURA, A. Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation. **Psychological Review**, v. 106, n. 4, p. 676, 1999.

BUURMAN, M.; DUR, R.; VAN DEN BOSSCHE, S. Public Sector Employees: Risk Averse and Altruistic? **Journal of Economic Behavior & Organization**, v. 83, n. 3, p. 279-291, 2012.

CADINU, M.; MAASS, A.; ROSABIANCA, A.; KIESNER, J.. Why Do Women Underperform Under Stereotype Threat? Evidence For The Role Of Negative Thinking. **Psychological Science**, v. 16, n. 7, p. 572-578, 2005.

CADSBY, C. B.; MAYNES, E. Gender and Free Riding in a Threshold Public Goods Game: Experimental Evidence. **Journal of Economic Behavior & Organization**, v. 34, n. 4, p. 603-620, 1998.

CAMERER, C. The Promise and Success of Lab-field Generalizability in Experimental Economics: A critical reply to Levitt and List. **SSRN Working Paper**, 2011.

CANCIAN, F. M.; OLIKER, S. J. **Caring and Gender**. Rowman & Littlefield, 2000.

CARR, P. B.; STEELE, C. M. Stereotype Threat Affects Financial Decision Making. **Psychological Science**, v. 21, n. 10, p. 1411-1416, 2010.

CARVALHO, A. P. DE, NERI M.; SILVA D. B. do N. "Diferenciais de Salário por Raça e Gênero no Brasil: Aplicação dos Procedimentos de Oaxaca e Heckman em Pesquisas Amostrais Complexas." Rio de Janeiro, Brazil: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2006.

CASTILLA, E. J.; BENARD, S. The Paradox of Meritocracy in Organizations. **Administrative Science Quarterly**, v. 55, n. 4, p. 543-676, 2010.

CEJKA, M. A; EAGLY, A. H. Gender-Stereotypic Images of Occupations Correspond to the Sex Segregation of Employment. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 25, n. 4, p. 413-423, 1999.

CHARNESS, G; GNEEZY, U. Strong Evidence for Gender Differences in Risk Taking. **Journal of Economic Behavior & Organization**, v. 83, n. 1, p. 50-58, 2012.

CHARNESS, G., GNEEZY, U. Gender, Framing, and Investment. **Mimeo**, 2004.

CHARNESS, G.; GNEEZY, U. Portfolio Choice and Risk Attitudes: An Experiment. **Economic Inquiry**, v. 48, n. 1, p. 133-146, 2010.

CHARNESS, G.; KUHN, P. Lab Labor: What Can Labor Economists Learn From The Lab? **Handbook of Labor Economics**, v. 4, p. 229-330, 2011.

CHEN, Y.; KATUSCÁK, P.; OZDENOREN, E. Why Can't a Woman Bid More Like a Man? **Games and Economic Behavior**, v. 77, n. 1, p. 181-213, 2013.

CHERYAN, S.; PLAUT, V. C.; DAVIES, P. G.; STEELE, C. M. Ambient Belonging: How Stereotypical Cues Impact Gender Participation in Computer Science. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 97, n. 6, p. 1045, 2009.

COE, R. It's the Effect Size, Stupid: what "effect size" is and why it is important. **Annual Conference of the British Educational Research Association**, Universidade de Exeter, 2002.

COSTA, J.; SILVA, E.; VAZ, F. The Role of Gender Inequalities in Explaining Income Growth, Poverty and Inequality: Evidence from Latin American Countries. **International Policy Centre for Inclusive Growth Working Paper**, 2009.

COUTO, G.; PRIMI, R. Teoria de Resposta Ao Item (TRI): Conceitos Elementares dos Modelos para Itens Dicotômicos. **Boletim de Psicologia**, v. 61, n. 134, p. 1-15, 2011.

CRESPI, I. Socialization and Gender Roles Within the Family: A Study On Adolescents and Their Parents in Great Britain. **MCFA Annals**, v. 3, 2004.

CROSON, R.; GNEEZY, U. Gender Differences in Preferences. **Journal of Economic literature**, v. 47, n. 2, p. 448-474, 2009.

CVENCEK, D.; MELTZOFF, A. N.; GREENWALD, A. G. Math–Gender Stereotypes in Elementary School Children. **Child Development**, v. 82, n. 3, p. 766-779, 2011.

DAHLBOM, L.; JAKOBSSON, A.; JAKOBSSON, N.; KOTSADAM, A. Gender and Overconfidence: Are Girls Really Overconfident? **Applied Economics Letters**, v. 18, n. 4, p. 325-327, 2011.

DAVIES, P. G.; SPENCER, S. J.; STEELE, C. M. Clearing the Air: Identity Safety Moderates the Effects of Stereotype Threat on Women's Leadership Aspirations. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 88, n. 2, p. 276, 2005.

DAVISON, H K.; BURKE, M. J. Sex Discrimination in Simulated Employment Contexts: A Meta-Analytic Investigation. **Journal of Vocational Behavior**, v. 56, n. 2, p. 225-248, 2000.

DE LUCA, G. SNP and SML Estimation of Univariate and Bivariate Binary-choice Models. **Stata Journal**, v. 8, n. 2, p. 190, 2008.

DEEMER, E. D.; THOMAN, D. B.; CHASE, J. P.; SMITH, J. L. Feeling the Threat: Stereotype Threat as a Contextual Barrier To Women's Science Career Choice intentions. **Journal of Career Development**, v. 41, n. 2, p. 141-158, 2014.

DEMOUGIN, D.; FLUET, C.; HELM, C. Output and Wages with Inequality Averse Agents. **Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique**, 39: 399–413, 2006.

DIEKMAN, A.B.; EAGLY, A.H. Stereotypes as Dynamic Constructs: Women and Men of The Past, Present, and Future. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 26, n. 10, p. 1171-1188, 2000.

DOMENICO, D M.; JONES, K H. Career Aspirations of Pregnant and Parenting Adolescents. **Journal of Family and Consumer Sciences Education**, v. 25, n. 1, p. 24-33, 2007.

DREBER, A.; HOFFMAN, M. 2D:4D and Risk Aversion: Evidence that the Gender Gap in Preferences is Partly Biological. **Mimeo**, 2007.

DREBER, A.; RAND, D.; GARCIA, J.; WERNERFELT, N.; LUM, J.; ZECKHAUSER, R. Dopamine and Risk Preferences in Different Domains. **Harvard Kennedy School Faculty Research Working Paper Series**, 2010.

DREBER, A.; VON ESSEN, E.; RANEHILL, E. Outrunning the gender gap—boys and girls compete equally. *Experimental Economics*, v. 14, n. 4, p. 567-582, 2011.

DUFLO, E. Grandmothers and Granddaughters: Old-age pensions and intrahousehold allocation in South Africa. **The World Bank Economic Review**, v. 17, n. 1, p. 1-25, 2003.

DUFLO, E. Women Empowerment and Economic Development. **Journal of Economic Literature**, v. 50, n. 4, p. 1051-1079, 2012.

DURLAK, J. A. How to Select, Calculate, and Interpret Effect Sizes. **Journal of Pediatric Psychology**, v. 34, n. 9, p. 917-928, 2009.

EAGLY, A. H.; KARAU, S. J. Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. **Psychological Review**, v. 109, n. 3, p. 573-598, 2002.

EAGLY, A. H.; MAKHIJANI, M. G.; KLONSKY, B. G. Gender and The Evaluation of Leaders: A Metanalysis. **Psychological Bulletin**, v. 111, n. 1, p. 3-22, 1992.

ECCLES, J. S.; JACOBS, J. E.; HAROLD, R. D. Gender Role Stereotypes, Expectancy Effects, and Parents' Socialization of Gender Differences. **Journal of Social Issues**, v. 46, n. 2, p. 183-201, 1990.

ECKEL, C. C.; GROSSMAN, P. J. Are Women Less Selfish Than Men? Evidence from Dictator Experiments. **The Economic Journal**, v. 108, n. 448, p. 726-735, 1998.

ECKEL, C. C.; GROSSMAN, P. J. Chivalry and Solidarity in Ultimatum Games. **Economic Inquiry**, v. 39, n. 2, p. 171-188, 2001.

ECKEL, C. C.; GROSSMAN, P. J. Differences in the economic decisions of men and women: experimental evidence. In: Plott, C.; Smith, V. **Handbook of Experimental Economics Results**, v. 1. Nova Iorque: Elsevier, 2008.

ECKEL, C. C.; GROSSMAN, P. J. Sex Differences and Statistical Stereotyping in Attitudes Toward Financial Risk. **Evolution and Human Behavior**, v. 23, n. 4, p. 281-295, 2002.

EDLUND, L.; HAIDER, L.; PANDE, R. Unmarried Parenthood and Redistributive Politics. **Journal of the European Economic Association**, v. 3, n. 1, p. 95-119, 2005.

EDLUND, L.; PANDE, R. Why Have Women Become Left-wing? The Political Gender Gap and the Decline in Marriage. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 117, n. 3, p. 917-961, 2002.

ELY, R. J. The Power in Demography: Women's Social Constructions of Gender Identity at Work. **Academy of Management Journal**, v. 38, n. 3, p. 589-634, 1995.

ENGLAND, P. Emerging Theories of Care Work. **Annual Review of Sociology**, v. 31, p. 381-399, 2005.

ENGLAND, P.; BUDIG, M.; FOLBRE, N. Wages of virtue: The relative pay of care work. *Social Problems*, v. 49, n. 4, p. 455-473, 2002.

ENGLAND, P.; FOLBRE, N. The Cost of Caring. **The Annals of the American Academy of Political and Social Science**, v. 561, n. 1, p. 39-51, 1999.

ESTEVE-VOLART, B. Gender Discrimination and Growth: Theory and Evidence from India. **STICERD Discussion Papers**, London School of Economics, 2004.

ESWARAN, M. **Why Gender Matters In Economics**. Princeton: Princeton University Press, 2014.

FEHR, E.; SCHMIDT, K. M. A Theory of Fairness, Competition, and Cooperation. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 114, n. 3, p. 817-868, 1999.

FELS, A. Do Women Lack Ambition? *Harvard Business Review*, v. 82, n. 4, p. 50-60, 2004.

FERRIMAN, K.; LUBINSKI, D.; BENBOW, C. P. Work Preferences, Life Values, and Personal Views Of Top Math/Science Graduate Students and the Profoundly Gifted: Developmental Changes and Gender Differences during Emerging Adulthood and Parenthood. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 97, n.3, p. 517, 2009.

FILHO MENEZES, N. A.; MENDES, M.; ALMEIDA, E. S. de. O Diferencial de Salários Formal-Informal no Brasil: Segmentação ou Viés de Seleção? **Revista Brasileira de Economia**, v. 58, n. 2, p. 235-248, 2004.

FILIPPIN, A.; CROSETTO, P. A Reconsideration of Gender Differences in Risk Attitudes. **Management Science**, v. 62, n. 11, p. 3138-3160, 2016.

FLORY, J. A., GNEEZY, U., LEONARD, K. L., LIST, J. A. Gender, Age, and Competition: The Disappearing Gap. 2015.

FORTIN, N. M. The Gender Wage Gap Among Young Adults in the United States: The Importance of Money versus People. **Journal of Human Resources**, v. 43, n. 4, p. 884-918, 2008.

FORTIN, N. M. Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. **Oxford Review of Economic Policy**, v. 21, n. 3, p. 416-438, 2005.

FOSCHI, M. Double Standards in The Evaluation of Men and Women. **Social Psychology Quarterly**, v. 59, n.3, p. 237-254, 1996.

FRAGA, E.; GONZAGA G.; SOARES, R. R. Selection on Ability and the Early Career Growth in the Gender Wage Gap. **IZA Working Paper**, 2017.

FREEMAN, J. A.; HIRSCH, B. T. College Majors and the Knowledge Content of Jobs. **Economics of Education Review**, v. 27, n. 5, p. 517-535, 2008.

FROME, P. M.; ECCLES, J. S. Parents' Influence on Children's Achievement-Related Perceptions. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 74, n. 2, p. 435-452, 1998.

FUNK, P.; GATHMANN, C. Gender Gaps in Policy-making: Evidence from direct democracy in Switzerland. **Working Paper**, Universitat Pompeu Fabra, 2009.

GABLER, S.; LAISNEY, F.; LECHNER, M. Semiparametric Estimation of Binary-Choice Models with an Application to Labor-force Participation. **Journal of Business & Economic Statistics**, v. 11, n. 1, p. 61-80, 1993.

GALINSKY, A. D.; MAGEE, J. C.; GRUENFELD, D. H.; WHITSON, J. A.; LILJENQUIST, K. A. Power Reduces the Press of the Situation: Implications for Creativity, Conformity, and Dissonance. **Journal of personality and social psychology**, v. 95, n. 6, p. 1450, 2008.

GARCIA, L. M.; ÑOPO, H.; SALARDI, P. Gender and Racial Wage Gaps in Brazil 1996-2006: Evidence Using a Matching Comparisons Approach. 2009.

GLAESER, E. L.; MARÉ, D. C. Cities and Skills. *Journal of Labor Economics*, v. 19,

GLEITMAN, H., A. J. FRIDLUND, D. REISBERG. **Basic Psychology**. Nova Iorque: Norton & Company, 2000.

GNEEZY, U.; LEONARD, K. L.; LIST, J. A. Gender Differences in Competition: Evidence from a Matrilineal and a Patriarchal Society. **Econometrica**, v. 77, n. 5, p. 1637-1664, 2009.

GNEEZY, U.; NIEDERLE, M.; RUSTICHINI, A. Performance in Competitive Environments: Gender Differences. **Quarterly Journal Of Economics**, v. 118, n. 3, p. 1049-1074, 2003.

GNEEZY, U.; RUSTICHINI, A. Gender and Competition at a Young Age. **The American Economic Review**, v. 94, n. 2, p. 377-381, 2004.

GOLDIN, C.; ROUSE, C. Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians. **The American Economic Review**, v. 90, n. 4, p. 715-41, 2000.

GOLDSMITH, A. H.; VEUM, J. R.; DARITY, W. The Impact of Psychological and Human Capital on Wages. **Economic Inquiry**, v. 35, n. 4, p. 815-829, 1997.

GRABLE, J.; LYTTON, R. H. Financial Risk Tolerance Revisited: The Development of a Risk Assessment Instrument. **Financial Services Review**, v. 8, n. 3, p. 163-181, 1999.

GREENBERG, J.; MARTENS, A.; JOHNS, M.; SCHIMEL, J. Combating Stereotype Threat: The Effect of Self-Affirmation on Women's Intellectual Performance. **Journal of Experimental Social Psychology**, v. 42, n. 2, p. 236-243, 2006.

GREENWALD, A. G.; BANAJI, M. R. Implicit Social Cognition: Attitudes, Self-Esteem, And Stereotypes. **Psychological Review**, v. 102, n. 1, p. 4, 1995.

GREENWALD, A. G.; BANAJI, M. R.; NOSEK, B. A. Statistically Small Effects of The Implicit Association Test Can Have Societally Large Effects. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 108, n. 4, p. 553-561, 2015.

GREENWALD, A. G.; BANAJI, M. R.; RUDMAN, L. A.; FARNHAM, S. D.; NOSEK, B. A.; MELLOTT, D. S. A Unified Theory of Implicit Attitudes, Stereotypes, Self-Esteem, and Self-Concept. **Psychological Review**, v. 109, n. 1, p. 3-25, 2002.

GROVE, W. A.; HUSSEY, A.; JETTER, M. The Gender Pay Gap Beyond Human Capital Heterogeneity in Noncognitive Skills and in Labor Market Tastes. **Journal of Human Resources**, v. 46, n. 4, p. 827-874, 2011.

GÜNTHER, C.; EKINCI, N. A.; SCHWIEREN, C.; STROBEL, M. Women Can't Jump? An Experiment on Competitive Attitudes and Stereotype Threat. **Journal of Economic Behavior & Organization**, v. 75, n. 3, p. 395-401, 2010.

GUPTA, D. N.; POULSEN, A.; VILLEVAL, M. C. Gender Matching and Competitiveness: Experimental Evidence. **Economic Inquiry**, v. 51, n. 1, p. 816-835, 2013.

HARTOG, J.; PLUG, E.; SERRANO, L. D.; VIEIRA, J. Risk Compensation in Wages – A Replication. **Empirical Economics**, v. 28, n. 3, p. 639-647, 2003.

HECKMAN, J. J. Sample Selection Bias as a Specification Error. **Econometrica**, v. 47, n. 1, p. 153-161, 1979.

HECKMAN, J. J.; LOCHNER, L. J.; TODD, P. E. Fifty Years of Mincer Earnings Regressions. **National Bureau of Economic Research**, 2003.

HEGEWISCH, A.; LIEPMANN H.; HAYES, J.; HARTMANN, H. Separate and not Equal? Gender Segregation in the Labor Market and the Gender Wage Gap. Washington: **Institute for Women's Policy Research Briefing Paper**, 2010.

HEILMAN, M. E.; HAYNES, M. C. No Credit Where Credit Is Due: Attributional Rationalization of Women's Success in Male-Female Teams. **Journal of Applied Psychology**, v. 90, n. 5, p. 905-916, 2005.

HEILMAN, M. E.; OKIMOTO, T. G. Why are Women Penalized for Success at Male Tasks? The Implied Communality Deficit. **Journal of Applied Psychology**, v. 92, n. 1, p. 81-92, 2007.

HEILMAN, M. E.; WALLEN, A. S.; FUCHS, D.; TAMKINS, M. M. Penalties For Success: Reactions To Women Who Succeed At Male Gender-Typed Tasks. **Journal of Applied Psychology**, v. 89, n. 3, p. 416-427, 2004.

HELLER, D. Gender Differences in Salary Negotiation: The Crucial Role of Power. **Henry Crown Institute of Business Research Working Paper**, n. 9, 2012.

HINZ, R. P.; MCCARTHY, D. D.; TURNER, J. A. Are Women Conservative Investors? Gender Differences in Participant-Directed Pension Investments. In: Gordon, Michael S., Mitchell, Olivia S., Twinney, Marc M. **Positioning Pensions for The Twenty-First Century**. Philadelphia, PA: University of Pennsylvania Press, 1997.

HODDINOTT, J.; HADDAD, L. Does Female Income Share Influence Household Expenditures? Evidence From Côte D'Ivoire. **Bulletin of Economics and Statistics**, v. 57, n. 1, p. 77-96, 1995.

HOLT, C.; LAURY, S. Risk Aversion and Incentive Effects. **American Economic Review**, v. 92, n. 5, p. 1644-1655, 2002.

HUGUET, P.; RÉGNER, I. Stereotype Threat Among Schoolgirls in Quasi-Ordinary Classroom Circumstances. **Journal of Educational Psychology**, v. 99, n. 3, p. 545, 2007.

HUMLUM, M. K.; KLEINJANS, K. J.; NIELSEN, H. S. An Economic Analysis of Identity and Career Choice. **Economic inquiry**, v. 50, n. 1, p. 39-61, 2012.

IBGE. **PNAD Síntese de Indicadores 2014**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2015.

INGLEHART, R.; NORRIS, P. The Developmental Theory of the Gender Gap: Women's and men's voting behavior in global perspective. **International Political Science Review**, v. 21, n. 4, p. 441-463, 2000.

INSTITUTO DE LIDERANÇA E ADMINISTRAÇÃO. **Ambition and Gender at Work**. Londres: ILM, 2011. Disponível em: <https://30percentclub.org/wpcontent/uploads/2014/08/ILM_Ambition_and_Gender_report_0211-pdf.pdf> Acesso em: 18 maio 2016.

INZLICHT, M.; BEN-ZEEV, T. A Threatening Intellectual Environment: Why Females Are Susceptible to Experiencing Problem-Solving Deficits In The Presence of Males. **Psychological Science**, v. 11, n. 5, p. 365-371, 2000.

JANSSEN, S.; BACKES-GELLNER, U. Occupational Stereotypes and Gender-Specific Job Satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, v. 55, n. 1, p. 71-91, 2016.

JANSSEN, S.; BACKES-GELLNER, U. Occupational Stereotypes and Gender-Specific Job Satisfaction. ***Industrial Relations: A Journal of Economy and Society***, v. 55, n. 1, p. 71-91, 2016.

JIANAKOPLOS, N. A.; BERNASEK, A. Are Women More Risk Averse? ***Economic Inquiry***, v. 36, n. 4, p. 620-630, 1998.

JOHNS, M.; SCHMADER, T.; MARTENS, A. Knowing Is Half The Battle: Teaching Stereotype Threat as a Means of Improving Women's Math Performance. ***Psychological Science***, v. 16, n. 3, p. 175-179, 2005.

JOHNSON, J. E. V.; POWELL, P. L. Decision Making, Risk and Gender: Are managers different? ***British Journal of Management***, v. 5, n. 2, p. 123-138, 1994.

JULIÃO, N. A. **A Desigualdade por Sexo e Ocupação no Estado de Saúde Mental: um estudo com base na Pesquisa Nacional de Saúde (2013)**. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico) – Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017.

JURAJDA, S.; MÜNICH, D. Gender Gap in Performance Under Competitive Pressure: Admissions to Czech Universities. ***The American Economic Review***, v. 101, n. 3, p. 514-518, 2011.

KABEER, N.; NATALI, L. Gender Equality and Economic Growth: Is there a Win-Win? ***IDS Working Papers***, v. 2013, n. 417, p. 1-58, 2013.

KAHNEMAN, D; TVERSKY, A. Prospect Theory: An Analysis of Decision Under Risk. ***Econometrica***, v. 47, 1979.

KASSOUF, A. L. The Wage Rate Estimation using the Heckman Procedure. ***Brazilian Review of Econometrics***, v. 14, n. 1, p. 89-107, 1994.

KIEFER, A. K.; SEKAQUAPTEWA, D. Implicit Stereotypes and Women's Math Performance: How Implicit Gender-Math Stereotypes Influence Women's Susceptibility To Stereotype Threat. ***Journal of Experimental Social Psychology***, v. 43, n. 5, p. 825-832, 2006.

KLASEN, S. Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from Cross-Country Regressions. ***Policy Research Resport on Gender and Development Working Paper***, 1999.

KLASEN, S.; LAMANNA, F. The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel of Countries. ***Feminist Economics***, v. 15, n. 3, p. 91-132, 2009.

KOENKER, R.; BASSETT JR, G. Regression Quantiles. ***Econometrica: Journal of the Econometric Society***, p. 33-50, 1978.

KOLEN, M. J.; BRENNAN, R. L. **Test Equating, Linking, and Scaling: Methods and Practices**. Springer-Verlag, New York, 2004.

KRANTON, R. E. Where Do Social Distinctions and Norms Come From? **The American Economic Review**, v. 106, n. 5, p. 405-409, 2016.

KRAY, L. J.; GALINSKY, A. D.; THOMPSON, L. Reversing the Gender Gap in Negotiations: An exploration of stereotype regeneration. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 87, n. 2, p. 386-409, 2002.

KRENDL, A. C.; RICHESON, J. A.; KELLEY, W. M.; HEATHERTON, T. F. The Negative Consequences of Threat: An fMRI Investigation of The Neural Mechanisms Underlying Women's Underperformance in Math. **Psychological Science**, v. 19, p. 168-175, 2008.

KROOK, M L.; O'BRIEN, D. Z. All the President's Men? The Appointment of Female Cabinet Ministers Worldwide. **The Journal of Politics**, v. 74, n. 3, p. 840-855, 2012.

LANDAUD, F.; SON-THIERRY, L. Y.; MAURIN, E. Competitive Schools and the Gender Gap in the Choice of Field of Study. **Centre for Economic Policy Research**, 2016.

LANGONI, C. G. As Causas do Crescimento Econômico do Brasil. Rio de Janeiro: APEC, 1974.

LANGONI, C. G. Distribuição da Renda e Desenvolvimento Econômico do Brasil: uma reafirmação. **Ensaio Econômicos da EPGE**, n. 8, 1973.

LEAL, C. I. S.; WERLANG, S. R. C. Retornos em Educação no Brasil: 1976/89. Pesquisa e Planejamento Econômico, p. 559-574, 1991.

LEVANON, A.; ENGLAND, P.; ALLISON, P. Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950–2000 US Census Data. **Social Forces**, v. 88, n. 2, p. 865-891, 2009.

LEVINSON, J. D. Forgotten Racial Equality: Implicit Bias, Decisionmaking, and Misremembering. **Duke Law Journal**, v. 27, n. 2, p. 345-424, 2007.

LEVITT, S. D.; LIST, J. A. What do Laboratory Experiments Measuring Social Preferences Reveal About the Real World? **The Journal of Economic Perspectives**, v. 21, n.2, p.153-174, 2007.

MACIEL, F. T.; DA CUNHA, M. S. Migração e Diferenciais de Rendimento no Brasil: Uma Análise sobre o Efeito do Tempo se Chegada ao Local de Destino. Revista Econômica do Nordeste, v. 44, n. 3, p. 627-650, 2016.

MADALOZZO, R; GOMES, C. F. The Impact of Civil Status on Womens Wages in Brazil. Estudos Econômicos v.42, n.3, p.457-487, 2012.

MADALOZZO, R. Occupational Segregation and The Gender Wage Gap in Brazil: An Empirical Analysis. **Economia Aplicada**, v. 14, n. 2, p. 147-168, 2010.

MANNING, A.; SAIDI, F. Understanding the Gender Pay Gap: What's Competition got to do with it? **ILR Review**, v. 63, n. 4, p. 681-698, 2010.

MANNING, A.; SWAFFIELD, J. The Gender Gap In Early-Career Wage Growth. **The Economic Journal**, v. 118, n. 530, p. 983-1024, 2008.

MARX, D. M.; KO, S. J.; FRIEDMAN, R. A. The "Obama effect": How A Salient Role Model Reduces Race-Based Performance Differences. **Journal of Experimental Social Psychology**, v. 45, n. 4, p. 953-956, 2009.

MARX, D. M.; ROMAN, J. S. Female Role Models: Protecting Women's Math Test Performance. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 28, n. 9, p. 1183-1193, 2002.

MAXFIELD, S.; SHAPIRO, M.; GUPTA, V.; HASS, S. Gender and Risk: Women, Risk Taking and Risk Aversion. **Gender in Management: An International Journal**, v. 25, n. 7, p. 586-604, 2010.

MCGEE, A.; MCGEE, P.; PAN, J. Performance Pay, Competitiveness, and The Gender Wage Gap: Evidence from The United States. **Economics Letters**, v. 128, p. 35-38, 2015.

MCGRATH, E. P.; REPETTI, R. L. Mothers' and Fathers' Attitudes Toward Their Children's Academic Performance and Children's Perceptions of Their Academic Competence. **Journal of Youth and Adolescence**, v. 29, n. 6, p. 713-723, 2000.

MCINTYRE R. B.; LORD C. G.; GRESKY D. M.; TEN EYCK L. L.; FRYE G.J.; BOND Jr. C. F. A Social Impact Trend in The Effects of Role Models on Alleviating Women's Mathematics Stereotype Threat. **Current Research in Social Psychology**, v. 10, n. 9, p. 116-136, 2005.

MCINTYRE R. B.; PAULSON R. M.; LORD C. G. Alleviating Women's Mathematics Stereotype Threat Through Salience of Group Achievements. **Journal of Experimental Social Psychology**, v. 39, n. 1, p. 83-90, 2003.

MIELENZ, T. J.; CALLAHAN, L. F.; EDWARDS, M. C. Item Response Theory Analysis of Centers for Disease Control and Prevention Health-Related Quality of Life Items in Adults with Arthritis. **Health and Quality of Life Outcomes**, v. 14, n. 1, p. 43, 2016.

MINCER, J. **Schooling, Experience, and Earnings**. Nova Iorque: National Bureau of Economic Research, 1974.

MOORE, D. **The Dependent Gene: The Fallacy of "Nature Vs. Nurture"**. Nova Iorque: Henry Holt and Company, 2003.

MORRISON, A. M.; VON GLINOW, M. A. Women and Minorities in Management. **American Psychological Association**, 1990.

MOSS-RACUSIN, C. A.; DOVIDIO, J. F.; BRESCOLL, V. L.; GRAHAM, M. J.; HANDELSMAN, J. Science Faculty's Subtle Gender Biases Favor Male

Students. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, v. 109, n. 41, p. 16474-16479, 2012.

NAÇÕES UNIDAS. **UN Women Annual Report 2015-2016**. Nova Iorque: UN Women, 2016.

NELSON, J. A. Are Women Really More Risk-Averse than Men? **INET research Note**, Institute for New Economic Thinking, 2012.

NELSON, J. A. **Gender and Risk-Taking: Economics, Evidence, and Why the Answer Matters**. Taylor & Francis, 2017.

NELSON, J. A. Not-so-strong Evidence for Gender Differences in Risk Taking. **Feminist Economics**, v. 22, n. 2, p. 114-142, 2016.

NIEDERLE, M.; SEGAL, C.; VESTERLUND, L. How Costly is Diversity? Affirmative Action in Light of Gender Differences in Competitiveness. **Management Science**, v. 59, n. 1, p. 1-16, 2013.

NIEDERLE, M.; VESTERLUND, L. Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much? **The Quarterly Journal of Economics**, v. 122, n. 3, p. 1067-1101, 2007.

NIEDERLE, M.; VESTERLUND, L. Explaining The Gender Gap in Math Test Scores: The Role of Competition. **The Journal of Economic Perspectives**, v. 24, n. 2, p. 129-144, 2010.

NIEDERLE, M.; VESTERLUND, L. Gender and Competition. **Annual Review of Economics**, v. 3, n. 1, p. 601-630, 2011.

ÑOPO, H. Matching as a Decomposition Tool. *Review of Economics and Statistics* v. 90, n.2, p. 290-299, 2008.

NOSEK, B. A.; BANAJI, M. R.; GREENWALD, A. G. Math=male, Me=female, therefore Math≠me. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 83, n. 1, p. 44-59, 2002b.

NOSEK, B. A.; BANAJI, M.; GREENWALD, A. G. Harvesting Implicit Group Attitudes and Beliefs from a Demonstration Web Site. **Group Dynamics**, v. 6, n. 1, p. 101-115, 2002a.

NOWELL, C.; TINKLER, S. The Influence of Gender on the Provision of a Public Good. **Journal of Economic Behavior & Organization**, v. 25, n. 1, p. 25-36, 1994.

NYHUS, E. K.; PONS, E. The Effects of Personality on Earnings. **Journal of Economic Psychology**, v. 26, n. 3, p. 363-384, 2005.

OAXACA, R. Male-female Wage Differentials in Urban Labor Markets. **International Economic Review**, p. 693-709, 1973.

OIT. **The Gender Divide In Skills Development: Progress, Challenges and Policy Options for Empowering Women**. Geneva: OIT, 2014.

ORS, E.; PALOMINO, F.; PEYRACHE, E. Performance Gender Gap: Does Competition Matter? **Journal of Labor Economics**, v. 31, n. 3, p. 443-499, 2013.

OSBORNE, J. Testing Stereotype Threat: Does Anxiety Explain Race and Sex Differences In Achievement? **Contemporary Educational Psychology**, v. 26, n. 3, p. 291-310, 2001.

OSBORNE, J. W. Gender, Stereotype Threat, and Anxiety: Psychophysiological and Cognitive Evidence. **Electronic Journal of Research in Educational Psychology**, v. 4, n. 8, 2006.

PAN, J. Gender Segregation in Occupations: The Role of Tipping and Social Interactions. **Journal of Labor Economics**. v. 33, n.2, p. 365-408, 2015.

PARSONS J. E.; ADLER, T. F.; KACZALA, C. M. Socialization of Achievement Attitudes and Beliefs: Parental Influences. **Child Development**, v. 53, n. 2, p. 310-321, 1982.

PEREIRA, M. E. **Psicologia Social de Estereótipos**. São Paulo, SP: Ed. Pedagógica e Universitária (EPU), 2002.

PESU, L.; VILJARANTA, J.; AUNOLA, K. The Role of Parents' and Teachers' Beliefs in Children's Self-Concept Development. **Journal of Applied Developmental Psychology**, v. 44, p. 63-71, 2016.

PFEIFER, C. Risk Aversion and Sorting into Public Sector Employment. **German Economic Review**, v. 12, n. 1, p. 85-99, 2011.

PHIPPS, S. A.; BURTON, P. S. What's Mine is Yours? The Influence of Male and Female Incomes on Patterns of Household Expenditure. **Economica**, v. 65, n. 260, p. 599-613, 1998.

PINHEIRO, L. S.; LIMA JR, A. T.; FONTOURA, N. D. O.; SILVA, R. D. Mulheres e Trabalho: Breve Análise do Período 2004-2014. **Instituto de pesquisa Econômica Aplicada**, n. 24, 2016.

PLOUS, S. The Psychology of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination: An Overview. In: PLOUS, S. **Understanding Prejudice and Discrimination**. Nova Iorque: McGraw-Hill, p. 3-48, 2003.

POLACHEK, S. W. Earnings over The Life Cycle: The Mincer Earnings Function and its Applications. **Foundations and Trends in Microeconomics**, v. 4, n. 3, p. 165-272, 2008.

PREECE, J; STODDARD, O. Why Women Don't Run: Experimental Evidence on Gender Differences in Political Competition Aversion. **Journal of Economic Behavior & Organization**, v. 117, p. 296-308, 2015.

RESENDE, M.; WYLLIE, R. Retornos para Educação no Brasil: Evidências Empíricas Adicionais. **Economia Aplicada**, vol.10, n.3, 2006.

RIBEIRO, C. A. C. Desigualdade de Oportunidades e Resultados Educacionais no Brasil. **Dados**, v. 54, n. 1, 2011.

ROSETTE, A. S.; LEONARDELLI, G. J.; PHILLIPS, K. W. The White Standard: Racial Bias in Leader Categorization. **Journal of Applied Psychology**, v. 93, n. 4, p. 758-777, 2008.

RUDMAN, L. A.; GLICK, P. Feminized Management and Backlash Toward Agentic Women: The Hidden Costs To Women of a Kinder, Gentler Image of Middle-Managers. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 77, n. 5, p. 1004-1010, 1999.

RUDMAN, L. A.; GLICK, P. Prescriptive Gender Stereotypes and Backlash Toward Agentic Women. **Journal of Social Issues**, v. 57, n. 4, p. 743-762, 2001.

RUSSO, L. X; DIAS, J. O Estado de Saúde Individual e as Diferenças Salariais no Brasil em 2003 e 2008. *Revista de Economia*, v. 41, n. 2, 2015.

SACHSIDA, A.; LOUREIRO, P.; MENDONÇA, M. Um Estudo sobre o Retorno em Escolaridade no Brasil. *Revista Brasileira de Economia*, v. 58, n. 2, p. 249-265, 2004.

SADKER M.; SADKER, D. **Failing at Fairness: How America's Schools Cheat Girls**. New York: Charles Scribner's Sons, 1994.

SAMEJIMA, F. Estimation of Latent Ability Using a Response Pattern of Graded Scores. **Psychometrika Monograph Supplement**, 1969.

SAPIENZA, P; ZINGALES, L; MAESTRIPIERI, D. Gender Differences in Financial Risk Aversion and Career Choices are Affected by Testosterone. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, v. 106, n. 36, p. 15268-15273, 2009.

SARSONS H; XU G. Confidence Men? Evidence Among Top Economists. **Working Paper**, 2016.

SÄVE-SÖDERBERGH, J. Are Women Asking for Low Wages? Gender Differences in Wage Bargaining Strategies and Ensuing Bargaining Success. **Swedish Institute for Social Research**, 2007.

SCHMADER, T. Gender Identification Moderates Stereotype Threat Effects on Women's Math Performance. **Journal of Experimental Social Psychology**, v. 38, n. 2, p. 194-201, 2002.

SCHWEITZER, L.; LYONS, S.; KURON, L K. J; NG, E. S. W. The gender gap in pre-career salary expectations: a test of five explanations. **Career Development International**, v. 19, n. 4, p. 404-425, 2014.

SCHWEITZER, L.; LYONS, S.; KURON, L K. J.; NG, E. S. W. Exploring the Career Pipeline: Gender Differences in Pre-Career Expectations. **Relations Industrielles/Industrial Relations**, v. 66, n. 3, p. 422-444, 2011.

SEKAQUAPTEWA, D.; ESPINOZA, P.; THOMPSON, M.; VARGAS, P.; VON HIPPEL, W. Stereotypic Explanatory Bias: Implicit Stereotyping as a Predictor of Discrimination. **Journal of Experimental Social Psychology**, v. 39, n. 1, p. 75-82, 2003.

SHAW, K. L. An Empirical Analysis of Risk Aversion and Income Growth. **Journal of Labor Economics**, v. 14, n. 4, p. 626-653, 1996.

SMALL, D. A.; GELFAND, M.; BABCOCK, L.; GETTMAN, H. Who Goes to the Bargaining Table? The Influence of Gender and Framing on the Initiation of Negotiation. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 93, n. 4, p. 600, 2007.

SOLNICK, S. J. Gender Differences in the Ultimatum Game. **Economic Inquiry**, v. 39, n. 2, p. 189-200, 2001.

SOUZA, K. B. **Impactos Econômicos da Participação da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro: Uma análise de equilíbrio geral**. Tese (Doutorado em Economia) – Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2015.

SPENCE, J. T.; BUCKNER, C. E. Instrumental and Expressive Traits, Trait Stereotypes, and Sexist Attitudes: What Do They Signify? **Psychology of Women Quarterly**, v. 24, n. 1, p. 44-53, 2000.

SPENCER, S. J.; LOGEL, C.; DAVIES, P. G. Stereotype Threat. **Annual Review of Psychology**, v. 67, p. 415-437, 2016.

SPENCER, S. J.; STEELE, C. M.; QUINN, D. M. Stereotype Threat And Women's Math Performance. **Journal of Experimental Social Psychology**, v. 35, n. 1, p. 4-28, 1999.

STANTON, S. J.; LIENING, S. H.; SCHULTHEISS, O. C. Testosterone Is Positively Associated with Risk Taking in the Iowa Gambling Task. **Hormones and Behavior**, v. 59, n. 2, p. 252-256, 2011.

STEELE, C. M. A Threat in The Air: How Stereotypes Shape Intellectual Identity And Performance. **American Psychologist**, v. 52, n. 6, p. 613-629, 1997.

STEELE, C. M.; ARONSON, J. Stereotype Threat and The Intellectual Test Performance of African Americans. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 69, n. 5, p. 797-811, 1995.

STEELE, J. Children's Gender Stereotypes About Math: The Role of Stereotype Stratification. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 33, n. 12, p. 2587-2606, 2003.

SULIANO, D. C. SIQUEIRA, M. L. Retornos da Educação no Brasil em Âmbito Regional considerando um Ambiente de Menor Desigualdade. **Economia Aplicada**, v. 16, n. 1, p. 137-165, 2012.

SUNDEN, A. E.; SURETTE, B. J. Gender Differences in The Allocation of Assets in Retirement Savings Plans. **The American Economic Review**, v. 88, n. 2, p. 207-211, 1998.

THISSEN, D.; STEINBERG, L. Item Response Theory. In: BICKMAN, L.; ROG D. J. (eds.). **The SAGE Handbook of Quantitative Methods in Psychology**. Sage publications, 2009.

THOMAS, D. Intra-household Resource Allocation: An Inferential Approach. *Journal of Human Resources*, v. 25, n. 4, p. 635–64, 1990.

THOMAS, D. The Distribution of Income and Expenditure within the Household. **Annales d'Economie et de Statistique**, v. 29, p.109–35, 1993.

TIEDEMANN, J. Parents' Gender Stereotypes and Teachers' Beliefs as Predictors of Children's Concept of Their Mathematical Ability in Elementary School. **Journal of Educational Psychology**, v. 92, n. 1, p. 144-151, 2000.

TOMASETTO, C.; ALPARONE, F. R.; CADINU, M. Girls' Math Performance Under Stereotype Threat: The Moderating Role of Mothers' Gender Stereotypes. **Developmental Psychology**, v. 47, n. 4, p. 943-949, 2011.

UHLMANN, E. L.; COHEN, G. L. Constructed Criteria: Redefining Merit to Justify Discrimination. **Psychological Science**, v. 16, n. 6, p. 474-480, 2005.

WALTON, G. M.; SPENCER, S. J. Latent Ability: Grades and Test Scores Systematically Underestimate the Intellectual Ability of Negatively Stereotyped Students. **Psychological Science**, v. 20, n. 9, p. 1132-1139, 2009.

WANG, P. Brokers Still Treat Men Better Than Women. **Money**, v. 23, n. 6, p. 108-110, 1994.

WOLSZCZAK-DERLACZ, J. Mind the Gender Wage Gap – The Impact of Trade and Competition on Sectoral Wage Differences. **The World Economy**, v. 36, n. 4, p. 437-464, 2013.

WOZNIAK, D.; HARBAUGH, W. T.; MAYR, U. The Menstrual Cycle and Performance Feedback Alter Gender Differences in Competitive Choices. **Journal of Labor Economics**, v. 32, n. 1, p. 161-198, 2014.

YEUNG, N. C. J.; VON HIPPEL, C. Stereotype Threat Increases the Likelihood that Female Drivers in a Simulator Run Over Jaywalkers. **Accident Analysis & Prevention**, v. 40, n. 2, p. 667-674, 2008.

YU, F. Information Availability and Investment Behavior. **Mimeo**, University of Chicago, 2006.

ZHONG, Q.; GELAYE, B.; FANN, J. R.; SANCHEZ, S. E.; WILLIAMS, M. A. Cross-Cultural Validity of The Spanish Version of Phq-9 Among Pregnant Peruvian Women: A Rasch Item Response Theory Analysis. **Journal of Affective Disorders**, Elsevier, v. 158, p. 148–153, 2014.

APÊNDICE A – ANÁLISE DE RENDIMENTOS NA LITERATURA NACIONAL

TABELA 18 – LITERATURA NACIONAL DE RENDIMENTOS

Autores (Ano)	Base de Dados	Metodologia	Principais Resultados
Langoni (1973)	Censos demográficos de 1960 e 1970	Função log-linear estilo equação minceriana, com o logaritmo da renda como variável dependente em função de um conjunto de dummies.	A educação (variável com o maior valor explicativo) e a idade aumentaram suas participações na explicação total da variância do log da renda no período, sendo este fortemente marcado pelo crescimento da desigualdade de renda. A educação ofereceu uma contribuição explicativa consideravelmente maior sobre a renda nos setores secundário e terciário, em relação ao primário.
Leal e Werlang (1991)	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 1976-1989 e Censo Demográfico de 1980	Estimativas para a taxa de retorno pessoal com base em Mincer (1974).	Elevadas taxas de retorno salarial da educação no Brasil, chegando a 16% em alguns anos e faixas de escolaridade. Retornos mais elevados para as quatro séries iniciais, superior e secundário.
Kassouf (1994)	Pesquisa Nacional de Saúde e Nutrição, 1989	Heckman e MQO. Estimativas por gênero.	Taxa de retorno maior para as mulheres do que homens (8,5% e 7,2%), diferença que é revertida sem a correção de Heckman (7,0% contra 7,7%).
Sachsida, Loureiro e Mendonça (2004)	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 1992-1999	Procedimentos em cross-section para 1996 e dados empilhados (<i>pooling</i>) para todo o período. Técnicas de MQO, Heckman, Garen e Pseudopainel. Estimativas para homens.	Os retornos à escolaridade entre homens no Brasil variam em função do método empregado: chegam a 12,9% no cross-section e 14,7% nos dados empilhados (ambos considerando o procedimento de Heckman).
Resende e Wyllie (2006)	Pesquisa sobre Padrão de Vida (PPV), 1996-1997 (pesquisa abarca as regiões Sudeste e Nordeste do país)	Heckman e MQO, com inclusão de uma variável <i>proxy</i> para qualidade da educação.	Obtém-se resultados similares aos da literatura, mesmo fazendo uso de uma base ainda não utilizada. Importância do uso de uma proxy para a qualidade da educação para minimizar o viés para cima no retorno à educação.
Carvalho, Neri e Silva (2006)	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 2003	Heckman, MQO e Oaxaca (1973) (incorporando amostra complexa).	Destaca-se a importância da correção de Heckman, a qual reduz o componente não explicado na equação de rendimentos. 97% do diferencial observado entre homens de cor branca e mulheres de cor preta/parda é explicado pelo efeito da discriminação; esse efeito seria subestimado sem a correção de Heckman (equivaleria a 84%).

Barbosa Filho e Pessoa (2008)	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 1981-2004 e Censo Demográfico, 2000	Taxa Interna de Retorno (TIR) para calcular os retornos de níveis de escolaridade.	Comparando com o trabalho de Langoni (1974), verifica-se que as TIR da educação entre homens permanecem elevadas, com grande crescimento do retorno ao ensino superior ao longo do tempo. A TRI da Pré-escola, novidade de análise neste estudo, ficou acima de 15%.
Garcia, Nôpo e Salardi (2009)	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 1996-2006	Matching Comparison (Nôpo, 2008).	O hiato salarial de gênero apresenta um maior componente não explicado pela regressão do que o hiato racial. O hiato de gênero é maior nos percentis mais baixos, enquanto hiato de raça é maior nos percentis mais elevados.
Madalozzo (2010)	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 1978, 1988, 1998 e 2007	Oaxaca.	Controlando por características individuais observáveis (escolaridade, idade, ocupação), os homens receberam, em geral, salários mais elevados do que as mulheres. A diferença salarial média entre eles, decrescente ao longo dos anos, foi de 15,4 em 2007. Verifica-se também retornos distintos das variáveis de acordo com o gênero.
Madalozzo e Gomes (2012)	Censo Demográfico, 2000	MQO e Probit Bivariado para correção da seleção. Estimativas para mulheres.	Mulheres casadas recebem em torno de 15% a mais do que mulheres solteiras. Mulheres em casamentos oficiais recebem salários menores relativamente a mulheres em casamentos não oficiais (<i>cohabitants</i>), mas somente quando trabalham em tempo integral.
Suliano e Siqueira (2012)	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 2001 e 2006	MQO, Heckman, IV, Pseudo-painel.	Os retornos à escolaridade são muito elevados, independente do método empregado. Apesar disso, mostram-se ligeiramente decrescentes ao longo do período. O aumento de um ano de estudo eleva o salário em torno de 16% na região Nordeste e em torno de 13% na região Sudeste.
Russo e Dias (2015)	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 2003 e 2008	Heckman e Blinder-Oaxaca	Os salários dos indivíduos que não reportaram uma boa saúde são em torno de 34% menores em relação aos que reportaram uma boa saúde. Entre os indivíduos que reportaram doenças crônicas, os salários são 38% menores em relação aos que não reportaram.
Maciel e Cunha (2016)	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 2009	Equação de rendimentos estimadas por MQO para migrantes, não migrantes e ambos.	O rendimento dos migrantes é superior ao dos não migrantes, sendo que este diferencial diminui com o tempo de migração.

FONTE: Elaboração própria.

APÊNDICE B – RESUMO DA LITERATURA SOBRE COMPORTAMENTO E GÊNERO

As tabelas a seguir mostram um resumo de alguns dos principais trabalhos apresentados no capítulo 3 desta dissertação. Considerando as dificuldades empíricas em mensurar comportamentos – as quais foram ressaltadas ao longo deste estudo – apresenta-se também as principais fontes de dados utilizadas neste tipo de análise.

TABELA 19 – LITERATURA DE GÊNERO E COMPETITIVIDADE

Autores (Ano)	País	Objetivo	Dados	Principais Resultados
Niederle e Vesterlund (2007)	EUA	Verificar a preferência pela competição de homens e mulheres	Experimento	73% dos homens e apenas 35% das mulheres optaram pelo ambiente competitivo, não foi verificado diferenças de gênero significativas na performance dos indivíduos.
Buser et al. (2014)	Holanda	Verificar a correlação entre gênero, preferências competitivas e escolha acadêmica	Experimento seguido de uma coleta de dados sobre a carreira acadêmica dos alunos	A preferência pela competição – maior entre os homens – esteve forte e positivamente correlacionada com a escolha de vias acadêmicas mais prestigiadas e mais intensivas em ciência e matemática. Não foi verificado diferenças de gênero na habilidade acadêmica.
Preece e Stoddard (2015)	EUA	Verificar a correlação entre gênero, preferências competitivas e ambição política	Experimento	Reforçar a idéia de que a política consiste em um ambiente competitivo reduziu o desejo das mulheres em concorrer a um cargo político. Esse efeito não foi verificado entre os homens.
Gneezy et al. (2003)	Israel	Comparar o desempenho dos participantes em ambientes neutros em relação a ambientes competitivos	Experimento	Enquanto não foi verificado diferenças significativas na performance de homens e mulheres no ambiente neutro, no ambiente competitivo, os homens aumentaram sua performance, criando um hiato de gênero. Isso, porém, somente em torneios com participantes de ambos os sexos. Em torneios compostos apenas por mulheres, as participantes respondiam à competição (aumentavam seu desempenho) tanto quanto os homens.

Örs et al. (2013)	França	Comparar o desempenho de homens e mulheres de uma mesma coorte em exames mais ou menos competitivos	Microdados do exame <i>baccalauréat</i> , do exame de admissão para um curso de negócios na HEC Paris e do desempenho do aluno durante o primeiro ano desse curso	O pior desempenho das mulheres no exame de seleção para a Universidade foi atribuído a competitividade desse processo, uma vez que elas se saíram melhor ao longo do primeiro ano da graduação e no exame <i>baccalauréat</i> , um teste prévio e menos competitivo realizado pela mesma coorte de participantes.
Jurajda e Münich (2011)	República Checa	Comparar o desempenho de homens e mulheres em exames de seleção mais ou menos competitivos	Microdados de exames de seleção	Para universidades com taxas de admissão acima de 19%, o desempenho de homens e mulheres nos testes de seleção foram semelhantes. Para universidades com taxas de admissão menores, isto é, mais competitivas, o desempenho das mulheres foi significativamente reduzido. O resultado se manteve mesmo controlando por preferências de área de estudo.
Gneezy e Rustichini, (2004)	Israel	Comparar o desempenho de meninos e meninas em uma corrida individual e competitiva	Experimento	Não foram encontradas diferenças de gênero significativas na performance individual. Na situação competitiva, porém, os meninos – ao contrário das meninas – aumentaram consideravelmente o desempenho, principalmente quando o oponente era do sexo feminino.
Dreber et al. (2010)	Suíça	Replicar o experimento de Gneezy e Rustichini, (2004) incluindo outras atividades além de corrida	Experimento	Não foram encontradas diferenças significativas entre meninos e meninas na reação à competição em nenhuma das atividades.
Booth e Nolen (2012b)	Reino Unido	Replicar o desenho experimental de Niederle e Vesterlund (2007) para meninos e meninas de escolas mistas e não-mistas	Experimento	A meninas de escolas mistas optaram pelo ambiente competitivo com menos frequência do que os meninos. As meninas de escolas não-mistas se comportaram de forma mais parecida com os meninos, até mesmo quando foram atribuídas aleatoriamente a grupos mistos, isto é, a presença de meninos não afetou sua escolha. Isso sugere a influência da socialização de gênero sobre preferências competitivas.

Gneezy et al. (2009)	Tanzânia e Índia	Comparar as preferências competitivas de homens e mulheres em duas tribos distintas por sua organização social: uma patriarcal e outra matrilinear	Experimento	As mulheres da sociedade patriarcal evitavam a competição tanto quanto as mulheres ocidentais em estudos similares. Essa situação, porém, se reverteu na outra sociedade, onde as mulheres escolheram o ambiente competitivo com mais frequência do que eles.
Flory et al. (2015)	Malawi	Replicar o experimento de Gneezy et al. (2009)	Experimento	As mulheres de sociedades matrilocais foram mais competitivas do que as mulheres de sociedades patriarcais da região.

FONTE: Elaboração própria.

TABELA 20 – LITERATURA DE GÊNERO E AVERSÃO AO RISCO

Autores (Ano)	País	Objetivo	Dados	Principais Resultados
Charness e Gneezy (2012)	-	Analisar os diferenciais de gênero na aversão ao risco a partir dos dados de diversos estudos baseados em um jogo similar de investimento	Meta-análise	Verificou-se que, em média, as mulheres são mais avessas ao risco do que os homens em suas decisões de investimento, conclusão que se repetiu apesar dos diversos contextos e dos diferentes pesquisadores.
Eckel e Grossman (2002)	EUA	Comparar a escolha de homens e mulheres entre diferentes apostas, as quais diferenciavam-se quanto ao risco e ao retorno esperado	Experimento	Os homens escolheram, em média, apostas mais arriscadas e com maiores retornos financeiros.
Johnson e Powell (1994)	Reino Unido	Compara a tomada de risco de homens e mulheres com e sem formação gerencial	Microdados de apostas	Enquanto na subpopulação não gerencial verificou-se que as mulheres são mais avessas ao risco do que os homens na média das apostas, na subpopulação gerencial homens e mulheres apresentaram propensões ao risco semelhantes.
Maxfield et al. (2010)	EUA	Analisar as atitudes de risco de uma população gerencial em contextos reais de trabalho	Microdados provenientes da base dados <i>Simmons Gender and Risk Survey</i>	Verifica-se uma neutralidade de gênero na propensão ao risco e na tomada de decisões em contextos gerenciais.

Sunden e Surette (1998)	EUA	Analisar se os indivíduos diferem-se sistematicamente por sexo na alocação de ativos	Microdados provenientes dos <i>Surveys of Consumer Finances</i>	As mulheres (especialmente casadas) se mostraram mais avessas ao risco, preferindo opções de ativos mais conservadoras.
Booth e Nolen (2012a)	Reino Unido	Analisar as preferências de risco de meninos e meninas de escolas mistas e não-mistas	Experimento	A meninas de escolas não mistas são tão propensas a escolher a aposta arriscada quanto os meninos e mais propensas do que as meninas das escolas mistas. Isso sugere a influência da socialização de gênero sobre preferência de risco.
Sapienza et al. (2009)	EUA	Analisar a correlação entre níveis de testosterona e tomada de risco	Experimento	Os altos níveis de testosterona nas mulheres estiveram associados a uma baixa aversão ao risco. O mesmo não foi verificado entre os homens. Indivíduos com alta testosterona e baixa aversão ao risco foram mais propensos a seguir carreiras de risco em finanças.
Filippin e Crosetto (2016)	-	Reanalisar as evidências da literatura relacionadas a gênero e risco	Meta-análise	As diferenças de gênero na tomada de risco mostraram-se significativas, porém muito pequenas. Tais diferenças se mostraram fortemente correlacionadas com o método de elicitación empregado nos estudos e com a disponibilidade de uma opção “segura” de investimento entre as alternativas.
Nelson (2016)	-	Reanalisar de forma mais aprofundada os dados dos estudos utilizados por Charness e Gneezy (2012) sobre gênero e aversão ao risco	Meta-análise	As diferenças de gênero na tomada de risco são pequenas quando observadas por outras técnicas estatísticas, como técnicas que consideram a variabilidade intra-sexo. Esse resultado limita a inferência sobre comportamentos individuais.

FONTE: Elaboração própria.

TABELA 21 – LITERATURA DE GÊNERO E PREFERÊNCIAS SOCIAIS

Autores (Ano)	País	Objetivo	Dados	Principais Resultados
Eckel e Grossman (1998)	EUA	Analisar as preferências sociais de homens e mulheres em um jogo do ditador anônimo	Experimento	Com o desenho experimental anônimo selecionado, o qual elimina o risco e impossibilita as interações entre os indivíduos, verifica-se que as mulheres, em média, doaram duas vezes mais do que os homens aos participantes parceiros.

Eckel e Grossman (2008)	-	Analisar os diferenciais de gênero em preferências sociais de estudos experimentais	Revisão de literatura	As evidências são mistas e dependem do desenho experimental. Verifica-se que as mulheres são mais socialmente orientadas do que os homens especialmente quando abstrai-se o risco dos experimentos, uma vez que este pode influenciar a decisão de homens e mulheres de formas diferentes assumindo as distintas preferências de risco.
Alesina e Giuliano (2009)	Diversos	Analisar os principais determinantes de preferências redistributivas	Microdados do “ <i>General Social Survey</i> ” para os EUA e do “ <i>World Values Survey</i> ” para outros países	As mulheres tenderam a ser significativamente mais favoráveis a redistribuição do que os homens, mesmo com controles como ideologia política e outras características individuais.
Funk e Gathmann (2009)	Suíça	Estudar o comportamento de votação de homens e mulheres em uma ampla gama de políticas públicas	Microdados de um inquérito (VOX surveys) conduzido após a votação	Mesmo controlando por características socioeconômicas, as mulheres ofereceram relativamente maior apoio a políticas redistributivas e gastos em saúde do que os homens, e maior oposição a gastos militares.
Ferriman et al. (2009)	EUA	Analisar a evolução das preferências de carreira e de vida de homens e mulheres de dois grupos: graduandos nas áreas de matemática e ciência (no início da formação e dez anos depois) e indivíduos de meia idade considerados altamente talentosos na área matemática quando jovens	Microdados coletados pelos autores em 1992 e 2003-2004 para o primeiro grupo e em 2003 para o segundo	Verificou-se que, apesar da relativa homogeneidade da amostra, os homens atribuíram maior importância a assuntos relacionados a carreira como ganhar muito dinheiro e reconhecimento, além de concordarem com mais frequência que tendiam a colocar seus próprios interesses em primeiro lugar. As mulheres valorizaram mais o retorno de suas funções à comunidade e a importância de família e amigos, além de concordarem com mais frequência que a sociedade tem responsabilidade de satisfazer as necessidades básicas de seus membros. As diferenças de gênero foram maiores entre indivíduos com filhos e estiveram associadas ao tipo de ocupação atual e a renda dos respondentes.

Fortin (2008)	EUA	Testar para diferenças de gênero em atributos não cognitivos (como a importância atribuída ao dinheiro/trabalho e pessoas/ família) e sua associação com os salários de coortes de dados	Microdados obtidos de questionários longitudinais escolares: NLS72 e NELS88	Os homens se mostraram relativamente mais ambiciosos e valorizavam mais o dinheiro, enquanto as mulheres valorizavam mais a família e a utilidade social do trabalho. Essas preferências (atributos não cognitivos) explicaram parte significativa e não trivial do hiato salarial de gênero, mesmo utilizando diversos controles.
Grove et al. (2011)	EUA	Analisar o efeito de atributos não cognitivos, incluindo preferências de vida e trabalho, sobre o hiato salarial de gênero	Microdados do questionário longitudinal <i>GMAT Registrant Survey</i> , voltado a alunos de MBA	Características não cognitivas como assertividade, confiança e preferências relacionadas a carreira, vida e família correspondem a um quarto do hiato salarial de gênero explicado. As mulheres parecem pagar uma “pena” salarial por escolher trabalhos mais socialmente orientados e com mais altos padrões éticos.

FONTE: Elaboração própria.

TABELA 22 – LITERATURA DE GÊNERO E ESTEREÓTIPOS

Autores (Ano)	País	Objetivo	Dados	Principais Resultados
Davison e Burke (2000)	-	Verificar possíveis diferenças na avaliação de currículos femininos e masculinos em determinadas ocupações	Meta-análise	Apesar do currículo idêntico, os homens receberam melhores notas em ocupações ditas “masculinas” (ex. vendedor de automóveis e corretor) e as mulheres em ocupações ditas “femininas” (ex. secretária). Em empregos “masculinos”, 59% dos homens e apenas 42% das mulheres foram selecionadas.
Uhlmann e Cohen (2005)	EUA	Verificar a existência de vieses de gênero tanto na avaliação da capacidade de homens e mulheres em determinados empregos, como nos critérios que determinam essa capacidade	Experimento	Além de um viés de favorecimento na avaliação da capacidade de candidatos homens em ocupações “masculinas” e de mulheres em ocupações “femininas”, verificou-se que os critérios de capacidade, quando definidos posteriormente à seleção dos candidatos, foi flexível de acordo com as capacidades já presentes no candidato escolhido. Isto é, os critérios de avaliação se mostram dependentes das concepções estereotipadas dos participantes. Esse viés foi eliminado uma vez que se estabeleceu critérios rígidos anteriores à avaliação.

Goldin e Rouse (2000)	EUA	Comparar o perfil dos candidatos selecionados para Orquestras Sinfônicas antes e após a adoção de um processo de seleção às cegas	Microdados das audições de Orquestras selecionadas e seus resultados finais	A mudança no processo de seleção explicou em torno de 25% do aumento da proporção de mulheres nas orquestras de 1970 a 1996. Esse resultado sugere um viés de gênero implícito na avaliação da performance dos indivíduos nesse ambiente.
Moss-Racusin et al. (2012)	EUA	Verificar a existência de vieses implícitos em processos seletivos de departamentos de Biologia, Química e Física de Universidades de ponta	Experimento	Candidatas mulheres (isto é, com nome feminino no currículo) foram consideradas menos competentes do que currículos masculinos idênticos, além de receberem menos ofertas de orientação profissional e menores salários.
Eagly et al. (1992)	-	Verificar a existência de vieses de favorecimento a líderes de determinado gênero	Meta-análise	Mantendo todas as características constantes, exceto o sexo, foi encontrada uma tendência de favorecimento a líderes homens, especialmente quando a liderança era realizada em estilos estereotipicamente masculinos, como estilos autocráticos (ao invés de democráticos) e diretivos (ao invés de participativos).
Boldry et al. (2001)	EUA	Avaliar em que medida visões estereotipadas de gênero influenciam na avaliação da performance de homens e mulheres em funções militares	Experimento	Os cadetes participantes acreditaram que os homens, mais do que as mulheres, possuíam as qualidades necessárias para uma boa performance militar; qualidades estas pontuadas a partir de critérios objetivos. Como os homens e as mulheres avaliadas não apresentaram diferenças nesses critérios, os diferenciais de gênero foram atribuídos à estereótipos.
Spencer et al. (1999)	EUA	Verificar a influência de estereótipos de gênero na performance matemática	Experimento	Ao comparar dois cenários para aplicação de um teste matemático, foi verificado que as mulheres tiveram performance pior somente quando ressaltava-se aos participantes que o teste produziria diferenças de gênero no resultado. Sem essa afirmação, homens e mulheres tiveram desempenho semelhante.

Kray et al. (2002)	EUA	Verificar a influência de estereótipos de gênero na capacidade de negociação	Experimento	Foi ressaltado para um grupo de participantes a importância de atributos considerados do estereótipo feminino sobre a capacidade de negociação; e para outro grupo a importância de atributos do estereótipo masculino. Verificou-se que o desempenho menos satisfatório na negociação esteve associado ao gênero que experimentou a ameaça. Ou seja, os homens no primeiro grupo e as mulheres no segundo grupo tiveram pior desempenho.
Günther et al. (2010)	Espanha	Verificar a influência de estereótipos de gênero no desempenho competitivo	Experimento	Em tarefas típicas do estereótipo masculino, o desempenho dos homens no ambiente competitivo aumentou em relação ao ambiente neutro, diferente das mulheres. Em tarefas típicas do estereótipo feminino, ao contrário, as mulheres tiveram desempenho maior no ambiente competitivo, enquanto eles não.
Davies et al. (2005)	Canadá	Em que medida comerciais de TV estereotipados influenciam as mulheres a assumir posições de liderança	Experimento	Quando expostas a comerciais negativamente estereotipados, as mulheres se tornavam mais suscetíveis a evitar o papel de líder em uma tarefa subsequente. Quando o comercial foi manipulado para enfatizar que o gênero era irrelevante na capacidade de liderança, essa vulnerabilidade ao estereótipo foi eliminada.

FONTE: Elaboração própria.

TABELA 23 – LITERATURA DE GÊNERO, AUTOCONFIANÇA, EXPECTATIVAS E AMBICÇÃO

Autores (Ano)	País	Objetivo	Dados	Principais Resultados
Arslan et al. (2016)	Diversos	Avaliar as diferenças de idade e gênero em relação a autoestima de indivíduos ao redor do mundo	Microdados obtidos via questionário online	Os homens reportaram consistentemente apresentar maior autoestima do que as mulheres em todos os países analisados (com pequenas variações em alguns países em função da idade dos respondentes).
Sarsons e Xu (2016)	EUA	Verificar possíveis diferenças na autoconfiança economistas homens e mulheres das melhores universidades do país	Experimento	A mulheres, em média, reportaram estar menos confiantes em suas respostas e forneceram respostas menos “extremas” do que eles, ou seja, eles tiveram maior tendência a concordar fortemente ou discordar fortemente de uma afirmação. Os homens mostraram-se mais confiantes de que suas respostas

				estariam corretas, independentemente de quão extrema elas eram.
Beyer (1990)	EUA	Avaliar o desempenho de homens e mulheres em determinadas tarefas (estereotipicamente masculinas, femininas ou neutras) e comparar tal desempenho com uma posterior auto-avaliação dos participantes	Experimento	Os homens se superestimaram em três tarefas (uma “masculina” e duas neutras), se subestimaram em uma (neutra) e foram precisos nas demais. Já as mulheres se superestimaram em duas tarefas (neutras) e se subestimaram em quatro (duas “masculinas” e duas neutras). Ou seja, elas tenderam a considerar que seu desempenho seria inferior ao efetivo com mais frequência do que eles, especialmente em tarefas consideradas masculinas.
Dahlbom et al. (2011)	Suécia	Verificar se meninas tendem a se subestimar tanto quanto mulheres adultas	Experimento	Ao comparar o desempenho em um teste matemático com uma posterior auto-avaliação da performance, verificou-se que a probabilidade de uma menina (em torno de 14 anos de idade) subestimar sua nota no teste é 18% maior do que a de um menino.
Heller (2012)	Israel	Examinar o efeito de condições de poder sobre as diferenças de gênero na probabilidade de negociar salários	Experimento	Previamente a uma hipotética negociação salarial, quando criava-se uma condição de poder que empoderava as mulheres (de forma a aumentar sua autoconfiança), as diferenças de gênero na propensão a negociar eram eliminadas.
Barth e Yee (2012)	EUA	Analisar aspectos associados a carreira, aspirações profissionais, ambições e atitudes com foco em questões de gênero	Microdados coletados de entrevistas com funcionários de 60 empresas do país	No que concerne às aspirações profissionais, as mulheres, em média, tem objetivos menos ambiciosos. Mesmo na subamostra de executivos mais promissores, menos da metade das mulheres (41%) reportou aspirar as posições mais altas de suas empresas.
Schweitzer et al. (2011)	Canadá	Explorar as diferenças entre homens e mulheres em relação a expectativas e prioridades de carreira	Microdados coletados de um questionário nacional online com alunos universitários	As mulheres apresentaram expectativas salariais menores e expectativas de tempo mais longas para receber uma promoção do que os homens especialmente em ocupações predominantemente masculinas. O gênero explicou a maior parte da variância nas expectativas, mesmo considerando a área de estudo, os objetivos de carreira e a performance acadêmica dos indivíduos.

FONTE: Elaboração própria.

APÊNDICE D – RESULTADO DAS EQUAÇÕES DE PARTICIPAÇÃO

TABELA 27 – RESULTADOS DAS EQUAÇÕES DE PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO
Variável Dependente: Trabalha (TRAB)

	CORREÇÃO DE HECKMAN (regressões simples)	CORREÇÃO SEMI- PARAMÉTRICA (regressões quantílicas)
CASADO	0,459*** (0,000)	0,512*** (0,000)
NMORADOR	0,032** (0,029)	0,001 (0,919)
BRANCO	-0,060 (0,201)	-0,043 (0,193)
NNE	-0,116** (0,020)	-0,106*** (0,003)
URBANA	-0,150** (0,028)	-0,124** (0,017)
EXPER	-0,015** (0,015)	0,011** (0,019)
EXPER2	-0,000*** (0,000)	-0,001*** (0,000)
ANOSEST	0,020*** (0,000)	0,020*** (0,000)
CONSTANTE	1,345*** (0,000)	1,209 Fixo
SNP COEF. (1)	-	-0,487*** (0,000)
(2)	-	0,047 (0,384)
(3)	-	0,111*** (0,000)
N	6.822	6.822

FONTE: Elaboração própria com dados da PDSD (2008) utilizando o software Stata 14.

P-valor entre parênteses *p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

APÊNDICE E – RESULTADO DA EQUAÇÃO SALARIAL COM AS INTERÇÕES ENTRE GÊNERO E COMPORTAMENTO

A tabela 28 a seguir apresenta a estimação através de regressões simples com as interações entre gênero e comportamentos.

TABELA 28 – RESULTADO DA ESTIMAÇÃO DA EQUAÇÃO SALARIAL COM AS INTERAÇÕES ENTRE GÊNERO E COMPORTAMENTO

Variável Dependente: Log Salário-Hora

	SEM CORREÇÃO (1)	COM CORREÇÃO (2)
HOMEM	0,368** (0,021)	0,288* (0,078)
IPS	-0,009 (0,439)	-0,008 (0,492)
IVT	0,010 (0,302)	0,009 (0,352)
IA	-0,072*** (0,000)	-0,073*** (0,000)
IPS*HOMEM	-0,012 (0,381)	-0,014 (0,334)
IVT*HOMEM	-0,008 (0,486)	-0,009 (0,422)
IA*HOMEM	0,006 (0,753)	0,008 (0,691)
ANOSEST	0,764*** (0,000)	0,097*** (0,000)
FORMAL	0,764*** (0,000)	0,762*** (0,000)
BRANCOS	0,092** (0,012)	0,107*** (0,004)
NNE	-0,502*** (0,000)	-0,483*** (0,000)
URBANA	0,057 (0,359)	0,096 (0,138)
EXPER	0,030*** (0,000)	0,025*** (0,000)
EXPER2	-0,000*** (0,001)	-0,000 (0,413)
MILLS	- (0,021)	-0,526** (0,021)
CONSTANTE	-0,758*** (0,000)	-0,601*** (0,001)
N	3.718	3.718
R ²	0,397	0,398

FONTE: Elaboração própria com dados da PDSD (2008) utilizando o software Stata 14.

P-valor entre parênteses *p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

APÊNDICE F – RESULTADO DA EQUAÇÃO SALARIAL COM ÍNDICES DE COMPORTAMENTO CATEGÓRICOS

Além da especificação apresentada na seção 4.3, testou-se uma segunda especificação da equação salarial que considera os níveis dos comportamentos a partir de seu traço latente ($qIPS$, $qIVT$, qIA). Isto é, os indicadores são recodificados com base em suas frequências relativas para incluí-los de forma categórica na estimação. Para os indicadores IPS e IVT , a determinação dessas categorias foi feita com base nas frequências observadas do traço latente, uma vez que, para ambos os índices, verifica-se uma concentração em zero, em dez e na mediana. Já para o indicador IA , a mesma concentração nas categorias extremas não é constatada, dessa forma, a escolha das categorias foi realizada com base nos quantis da distribuição dessa variável. Assim, após definidos os critérios para a categorização, o IPS foi dividido em cinco categorias, o IVT em quatro e o IA em três. O menor valor do índice corresponde ao menor nível de determinado comportamento conforme mostra a Tabela 29 a seguir.

TABELA 29 – INDICADORES DE COMPORTAMENTO EM CATEGORIAS

<i>IPS</i>	1	Nenhuma preferência social
	2	Muito baixa preferência social
	3	Baixa preferência social
	4	Alta preferência social
	5	Muito alta preferência social
<i>IVT</i>	1	Muito baixo índice do valor do trabalho
	2	Baixo índice do valor do trabalho
	3	Alto índice do valor do trabalho
	4	Muito alto índice do valor do trabalho
<i>IA</i>	1	Baixo índice de ambição
	2	Média índice de ambição
	3	Alta índice de ambição

FONTE: Elaboração própria.

O resultado da estimação é mostrado na Tabela 30. Da mesma maneira, apresenta-se o modelo sem e com a correção de Heckman e com as variáveis instrumentais para os anos de estudo. A categoria de referência para a interpretação dos resultados dos indicadores consiste no valor mais baixo de cada índice, no caso, $IPS = 1$, $IVT = 1$ e $IA = 1$. Assim, por exemplo, em (2), indivíduos com preferência social muito alta ($IPS = 5$) tendem a receber em torno de 28% a menos do que indivíduos com nenhuma preferência social ($IPS = 1$).

TABELA 30 – RESULTADO DA ESTIMAÇÃO DA EQUAÇÃO SALARIAL COM INDICADORES CATEGÓRICOS

Variável Dependente: Log Salário-Hora

	SEM CORREÇÃO (1)	COM CORREÇÃO (2)	IV (3)
HOMEM	0,293*** (0,000)	0,207*** (0,000)	0,309*** (0,000)
IPS=2 (MUITO BAIXA)	-0,157 (0,135)	-0,157 (0,133)	-0,115 (0,430)
IPS=3 (BAIXA)	-0,209** (0,044)	-0,213** (0,040)	-0,145 (0,321)
IPS=4 (ALTA)	-0,270*** (0,009)	-0,270*** (0,009)	-0,156 (0,294)
IPS=5 (MUITO ALTA)	-0,281*** (0,009)	-0,281*** (0,008)	-0,101 (0,512)
IVT=2 (BAIXO)	-0,101* (0,095)	-0,110* (0,071)	-0,141* (0,076)
IVT=3 (ALTO)	-0,042 (0,441)	-0,047 (0,385)	-0,076 (0,277)
IVT=4 (MUITO ALTO)	-0,013 (0,807)	-0,032 (0,558)	-0,053 (0,443)
IA=2 (MEDIO)	-0,131** (0,017)	-0,129** (0,019)	-0,143** (0,041)
IA=3 (ALTO)	-0,287*** (0,000)	-0,286*** (0,000)	-0,250*** (0,000)
FORMAL	0,758*** (0,000)	0,756*** (0,000)	0,619*** (0,000)
BRANCOS	0,099*** (0,007)	0,115*** (0,002)	0,071 (0,146)
NNE	-0,497*** (0,000)	-0,477*** (0,000)	-0,494*** (0,000)
URBANA	0,056 (0,369)	0,095 (0,142)	-0,116 (0,180)
EXPER	0,029*** (0,000)	0,024*** (0,000)	0,028*** (0,001)
EXPER2	-0,000*** (0,001)	-0,000 (0,434)	-0,000* (0,069)
ANOSEST	0,101*** (0,000)	0,097*** (0,000)	0,160*** (0,000)
MILLS	- -	-0,531** (0,021)	- -
CONSTANTE	-0,773*** (0,000)	-0,610*** (0,000)	-1,084*** (0,000)
N	3.718	3.718	2.416
R ²	0,393	0,394	0,366

FONTE: Elaboração própria com dados da PDSD (2008) utilizando o software Stata 14.

P-valor entre parênteses *p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

APÊNDICE G – TESTE PARA A DIFERENÇA ENTRE OS COEFICIENTES DOS QUANTIS: IPS E IA

TABELA 31 – TESTE PARA A DIFERENÇA ENTRE OS COEFICIENTES DOS QUANTIS: IPS E IA

IPS	IA
1. $[q10]IPS - [q50]IPS = 0$ $F(1, 3703) = 0,94$ $Prob > F = 0,3333$	1. $[q10]IA - [q50]IA = 0$ $F(1, 3703) = 2,90$ $Prob > F = 0,0884$
2. $[q10]IPS - [q75]IPS = 0$ $F(1, 3703) = 0,04$ $Prob > F = 0,8376$	2. $[q10]IA - [q75]IA = 0$ $F(1, 3703) = 3,50$ $Prob > F = 0,0615$
3. $[q10]IPS - [q90]IPS = 0$ $F(1, 3703) = 0,71$ $Prob > F = 0,4003$	3. $[q10]IA - [q90]IA = 0$ $F(1, 3703) = 10,45$ $Prob > F = 0,0012$
4. $[q25]IPS - [q75]IPS = 0$ $F(1, 3703) = 0,03$ $Prob > F = 0,8576$	4. $[q25]IA - [q75]IA = 0$ $F(1, 3703) = 2,94$ $Prob > F = 0,0865$
5. $[q25]IPS - [q90]IPS = 0$ $F(1, 3703) = 1,96$ $Prob > F = 0,1611$	5. $[q25]IA - [q90]IA = 0$ $F(1, 3703) = 11,56$ $Prob > F = 0,0007$
6. $[q50]IPS - [q75]IPS = 0$ $F(1, 3703) = 1,74$ $Prob > F = 0,1875$	6. $[q50]IA - [q75]IA = 0$ $F(1, 3703) = 0,52$ $Prob > F = 0,4696$
7. $[q50]IPS - [q90]IPS = 0$ $F(1, 3703) = 5,19$ $Prob > F = 0,0227$	7. $[q50]IA - [q90]IA = 0$ $F(1, 3703) = 8,62$ $Prob > F = 0,0033$

FONTE: Elaboração própria com dados da PDSD (2008) utilizando o software Stata 14.

APÊNDICE H – DECOMPOSIÇÃO SALARIAL DE OAXACA COMPLETA

TABELA 32 – RESULTADO DA DECOMPOSIÇÃO SALARIAL DE OAXACA COMPLETA
Variável Dependente: Log Salário-Hora / Grupo 1 = mulheres / Grupo 2 = homens

SEM INDICADORES			COM INDICADORES	
EXPLICADO				
IPS			-0,007**	(0,029)
IVT			-0,001	(0,466)
IA			-0,029***	(0,000)
FORMAL	-0,131***	(0,000)	-0,131***	(0,078)
BRANCOS	-0,001	(0,548)	-0,001	(0,548)
NNE	0,016*	(0,088)	0,016*	(0,088)
URBANA	0,003	(0,349)	0,003	(0,349)
EXPER	0,024	(0,199)	0,024	(0,199)
EXPER2	-0,023		-0,023	(0,147)
ANOSEST	0,036*		0,036*	(0,078)
NÃO EXPLICADO				
IPS			0,096	(0,261)
IVT			0,086	(0,223)
IA			-0,028	(0,827)
FORMAL	-0,017	(0,802)	-0,013	(0,846)
BRANCOS	-0,019	(0,640)	-0,009	(0,826)
NNE	0,011	(0,687)	0,002	(0,950)
URBANA	-0,027	(0,855)	-0,054	(0,716)
EXPER	-1,202***	(0,000)	-1,195***	(0,000)
EXPER2	0,772***	(0,000)	0,767***	(0,000)
ANOSEST	0,111	(0,212)	0,139	(0,112)
Constante	0,049	(0,839)	-0,076	(0,786)
TOTAL				
Grupo 1	0,455***	(0,000)	0,455***	(0,000)
Grupo 2	0,854***	(0,000)	0,854***	(0,000)
Diferença	-0,399***	(0,000)	-0,399***	(0,000)
Explicado	-0,076**	(0,025)	-0,114***	(0,001)
Não Explicado	-0,323***	(0,000)	-0,285***	(0,000)
N	3.719		3.718	

FONTE: Elaboração própria com dados da PDSD (2008) utilizando o software Stata 14.

P-valor entre parênteses *p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

APÊNDICE I – REGRESSÃO ADICIONAL: ANÁLISE DAS CORRELAÇÕES ENTRE A ESCOLARIDADE E OS INDICADORES DE COMPORTAMENTO

TABELA 33 – RESULTADO DA ESTIMAÇÃO DOS INDICADORES EM FUNÇÃO DOS ANOS DE ESTUDO

Variável Dependente: IPS, IA ou IVT

1. IPS	ANOSEST	-0,117 (0,000)***
	CONSTANTE	6,766 (0,000)***
	R ²	0,0329
	N	4.428
2. IVT	ANOSEST	-0,017 (0,251)
	CONSTANTE	6,143 (0,000)***
	R ²	0,000
	N	4.427
3. IA	ANOSEST	-0,009 (0,362)
	CONSTANTE	6,421 (0,000)***
	R ²	0,000
	N	4.426

FONTE: Elaboração própria com dados da PDSD (2008) utilizando o software Stata 14.
P-valor entre parênteses *p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

APÊNDICE J – REGRESSÃO ADICIONAL: ANÁLISE DAS CORRELAÇÕES ENTRE ARRANJO FAMILIAR E OS INDICADORES DE COMPORTAMENTO

TABELA 34 – RESULTADO DA ESTIMAÇÃO DOS INDICADORES EM FUNÇÃO DO ARRANJO FAMILIAR

Variável Dependente: IPS, IA ou IVT

1. IPS	UNIPARENTAL	-0,221 (0,048)*
	N. DE MORADORES	0,103 (0,002)**
	CONSTANTE	5,902 (0,000)***
	R ²	0,003
	N	4.540
2. IVT	UNIPARENTAL	0,353 (0,011)*
	N. DE MORADORES	0,409 (0,000)***
	CONSTANTE	4,066 (0,000)***
	R ²	0,045
	N	4.539
3. IA	UNIPARENTAL	-0,359 (0,000)***
	N. DE MORADORES	0,109 (0,000)***
	CONSTANTE	6,560 (0,000)***
	R ²	0,007
	N	4.538

FONTE: Elaboração própria com dados da PDSD (2008) utilizando o software Stata 14.
P-valor entre parênteses *p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

APÊNDICE K – INDICADORES DE COMPORTAMENTO POR REGIÃO DO BRASIL

TABELA 35 – INDICADORES POR REGIÃO

INDICADOR	REGIÃO	MÉDIA	DP
1. IPS	NORTE	6,052	2,679
	NORDESTE	5,941	2,886
	SUL	5,299	2,698
	SUDESTE	5,947	2,694
	CENTRO-OESTE	5,456	2,656
	N/NE	5,968	2,835
	DEMAIS (S/SD/CO)	5,660	2,706
2. IVT	NORTE	6,443	3,515
	NORDESTE	7,083	3,151
	SUL	5,362	3,578
	SUDESTE	5,683	3,523
	CENTRO-OESTE	5,415	3,517
	N/NE	6,925	3,255
	DEMAIS (S/SD/CO)	5,538	3,543
3. IA	NORTE	6,148	2,459
	NORDESTE	6,598	2,134
	SUL	5,894	2,338
	SUDESTE	6,452	2,342
	CENTRO-OESTE	6,698	2,343
	N/NE	6,487	2,227
	DEMAIS (S/SD/CO)	6,301	2,359

FONTE: Elaboração própria com dados da PDSD (2008) utilizando o software Stata 14.
P-valor entre parênteses *p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001